



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

ANEXO II – RES. CSEL N° 9/2026

CALIFICACIÓN DE ENTREVISTAS PERSONALES

CONCURSO 76/25

Las entrevistas personales se desarrollaron de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Concursos, en cuanto a que se prevé una evaluación integral de los postulantes, atendiendo particularmente a las siguientes pautas: *"...a) concepto ético profesional, b) preparación científica, c) otros antecedentes tales como: valorar su motivación para el cargo; la forma en que piensa desarrollar la función pretendida; sus puntos de vista sobre los temas básicos de su campo de conocimiento y sobre el funcionamiento del Poder Judicial; los medios que propone para que su función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiere; sus planes de trabajo; su vocación democrática y republicana; y sus concepciones acerca de los derechos fundamentales y del sistema de garantías, así como cualquier otra información que, a juicio de los miembros de la Comisión de Selección, sea conveniente requerir"* (cfr. art. 37)

En esa línea, las preguntas se orientaron a relevar las motivaciones de los postulantes para acceder al cargo y su visión acerca de los desafíos que plantea la puesta en funcionamiento del nuevo fuero laboral, incluyendo el sistema de oficinas de gestión asociada. Asimismo, se indagó sobre el impacto de la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral, la resolución de cuestiones vinculadas con la competencia territorial, las principales innovaciones incorporadas por la Ley N° 27.802, el alcance de su artículo 89, las ventajas del fortalecimiento del principio de oralidad, el rol del juez en el marco de la audiencia preliminar, la incidencia de la perspectiva de género en el proceso laboral, así como la utilización de herramientas de inteligencia artificial en la actividad jurisdiccional y sus límites.

Teniendo en cuenta la finalidad de esta instancia, la Comisión valorará especialmente la comprensión demostrada por los postulantes respecto del rol del juez en el proceso laboral y de los principios que deben orientar la prestación del servicio de justicia. Asimismo, se ponderará el conocimiento de los institutos propios del derecho del trabajo y de su procedimiento, así como la capacidad para resolver problemas jurídicos concretos mediante respuestas debidamente fundadas en normas y precedentes relevantes. Por otro lado, será evaluada la capacidad para administrar adecuadamente el tiempo asignado a través de exposiciones ordenadas que abarquen la totalidad de los aspectos planteados.

Desde esta perspectiva, la asignación de puntajes es la consecuencia de una apreciación integral y comparativa de los desempeños observados durante las entrevistas personales, procurando reflejar, dentro de la escala reglamentaria de calificación, los distintos niveles de preparación, desenvolvimiento y comprensión funcional evidenciados en esta etapa del proceso de selección.

Asentado ello, a continuación, se reseñan los aspectos más relevantes desarrollados durante las entrevistas personales y la valoración otorgada por la Comisión, sin que ello -claro está- implique una reproducción exacta de la totalidad de las manifestaciones vertidas, sino una síntesis de aquellos elementos que se estimaron más relevantes para la correcta evaluación de los entrevistados.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

1. Agüero Urquiza, Federico Pablo: CINCO (5) PUNTOS.

El Dr. Agüero Urquiza da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que lo llevaron a presentarse al concurso. Expresa que su motivación principal es la vocación de brindar una justicia rápida y justa, conforme a los principios consagrados en la Constitución y en el Código Procesal de la Ciudad. Añade que, siendo porteño, lo motiva especialmente la posibilidad de contribuir a la consolidación de la autonomía de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mediante la creación de su propio fuero del trabajo, completando así los tres poderes elegidos por los ciudadanos de la Ciudad.

A continuación, se le consulta acerca de cómo operaría la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral —ya aprobado por el Congreso Nacional y pendiente de ratificación por la Legislatura de la Ciudad— en el funcionamiento del nuevo fuero. El Dr. Agüero Urquiza sitúa la pregunta en el marco de la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral, que incluyó la regulación del traspaso de competencias a la Ciudad, y menciona la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos "*Nisman*", "*Corrales*", "*Bazán*" y "*Ferrari c/ Levinas*" como respaldo del reconocimiento de la autonomía plena de la Ciudad. Explica que la implementación se llevará a cabo a través de los diez (10) juzgados de primera instancia ya previstos y los que se vayan creando progresivamente, con una coexistencia transitoria entre el nuevo fuero local y los juzgados nacionales residuales que continuarán tramitando las causas en curso hasta su ejecución y archivo. Destaca que el principio rector del proceso de implementación debe ser la gradualidad, para evitar el abarrotamiento del nuevo fuero ante el volumen de causas que actualmente ingresa a la justicia nacional. No respondió de manera específica a la pregunta formulada, pues omitió desarrollar el contenido del acuerdo de transferencia y sus disposiciones más relevantes.

En relación con el juzgamiento con perspectiva de género en el ámbito laboral, sostiene que implica atender al contexto particular de cada caso y actuar de manera proactiva frente a situaciones de desigualdad. Hace referencia al Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia, a la Ley de Protección Integral de las Mujeres y a la noción de "techo de cristal" como manifestación de las barreras estructurales que afectan el desarrollo profesional de las mujeres. Concluye que la perspectiva de género exige crear condiciones de igualdad real, eliminando la discriminación, la violencia y los condicionamientos que limitan el pleno desarrollo de las personas. El concursante no profundizó en lo absoluto en las implicancias concretas de la perspectiva de género para la resolución de conflictos laborales.

2. Albanese, Ana Carolina: DIECIOCHO (18) PUNTOS.

La Dra. Albanese da inicio a su entrevista exponiendo que las motivaciones que la llevaron a presentarse al concurso se vinculan con razones de índole personal e institucional. En cuanto al primer aspecto, refiere que durante sus años de estudiante trabajó en el Poder Judicial Nacional en el fuero civil y que, posteriormente, ejerció la profesión de manera privada durante más de veinte (20) años. Afirma que a lo largo de su trayectoria como litigante advirtió que lo verdaderamente enriquecedor en la administración de justicia es la resolución del conflicto, reflexión que revela una mirada madura y centrada en la efectiva solución de las controversias, y que ello la llevó a postularse cuando se abrió el concurso. En cuanto al segundo aspecto, considera un privilegio y un desafío la posibilidad de participar en la construcción de un fuero nuevo, en el marco del proceso de autonomía iniciado con la



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

reforma constitucional de 1994. La respuesta resultó clara y concisa, permitiendo identificar adecuadamente las razones que motivaron su postulación.

Seguidamente, se le consulta acerca de cómo operaría la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento de la justicia del trabajo de la Ciudad. La Dra. Albanese refiere que el acuerdo se encuentra pendiente de aprobación por la Legislatura de la Ciudad para su perfeccionamiento, pero que una vez aprobado, sería pertinente modificar la Ley N° 7 para ampliar el número de juzgados —actualmente previsto en diez (10)— dado que la justicia nacional del trabajo cuenta con ochenta (80) juzgados laborales. Adiciona que también resultaría necesaria una modificación del Código Procesal del Trabajo en aquellas disposiciones que presuponen la coexistencia de dos fueros. Postula, además, demostrando un claro enfoque práctico, que el proceso de transición deberá contemplar acuerdos en materia de recursos humanos, traspaso del acervo documental, cuestiones edilicias e interoperabilidad de sistemas informáticos, con el objetivo central de evitar fricciones que afecten el servicio de justicia a los ciudadanos durante el período de traspaso.

Respecto de las ventajas asociadas al principio de oralidad, en particular en las etapas iniciales del proceso, la concursante entiende que el artículo 1 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad consagra la oralidad como principio rector, destacando que su implementación coloca al magistrado en un rol protagónico y activo en el conocimiento directo de los hechos, las pruebas y las personas involucradas en cada causa. Considera que la inmediatez que proporciona la oralidad —a través de la audiencia preliminar, la escucha de testimoniales y la determinación de las pruebas pertinentes— contribuye a reducir los tiempos procesales y a mejorar la transparencia en la tramitación de los expedientes, aunque reconoce que los efectos concretos deberán verificarse en la práctica. Sus apreciaciones evidenciaron una clara comprensión de las ventajas asociadas al principio de oralidad y de su impacto en el desarrollo del proceso laboral.

3. Amestoy, Gustavo Horacio: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Amestoy da inicio a su entrevista respondiendo la consulta acerca de su opinión sobre el artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que enuncia la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Reconoce que si bien la norma puede generar cierto temor por su referencia al mal desempeño de los jueces que se aparten de dichos precedentes, una lectura atenta revela que esa consecuencia sólo opera ante un apartamiento infundado. Concluye que, en el marco del sistema de control de constitucionalidad difuso —que habilita a cada magistrado a resolver según su leal saber y entender conforme a la normativa vigente y las constancias de la causa—, el artículo resulta poco feliz en su formulación pero no afectaría el ejercicio concreto de la función judicial. El concursante demostró un adecuado conocimiento de la norma consultada, desarrollando una interpretación fundada sobre su alcance y efectos.

Tras ello, se le pregunta acerca de cómo operará la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento del fuero del trabajo local. Postula que el convenio contiene diversos compromisos asumidos tanto por el Estado Federal como por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dirigidos a la actuación de los diversos poderes del Estado local. En ese sentido, indica que resta su aprobación por parte de la Legislatura de la Ciudad y,



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

posteriormente, la adopción por parte del Consejo de la Magistratura de decisiones vinculadas con el modelo de gestión y la estructura del fuero. Subraya además la importancia de atender al deslinde de competencias previsto en la cláusula segunda del convenio —que excluye determinadas materias— precisando que el Código Procesal obliga al juez laboral a expedirse sobre la competencia en forma temprana, incluso de oficio. Advierte que otro aspecto operativo relevante será la intervención de los juzgados de primera instancia locales en la ejecución de sentencias firmes dictadas por el fuero nacional, y concluye que el inicio del fuero exigirá un trabajo intensivo en formación de equipos y comunicación interna. La respuesta resultó adecuada en cuanto a los efectos prácticos de la aprobación del convenio, aunque no incorporó referencias normativas ni jurisprudenciales vinculadas a la autonomía jurisdiccional de la Ciudad.

Consultado acerca del impacto de la perspectiva de género en la valoración de la prueba y la acreditación de los hechos en el proceso laboral, el concursante expresa que juzgar con perspectiva de género no se limita al momento de la decisión final, sino que debe proyectarse a lo largo de todo el proceso. Considera que la perspectiva de género resulta relevante en materia probatoria, no solo a partir de la asimetría que históricamente ha existido respecto de la posición de las mujeres, sino especialmente en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo. Refiere que, conforme surge de la jurisprudencia, los supuestos de discriminación por razones de género, así como aquellos vinculados con el matrimonio o la maternidad, constituyen situaciones frecuentes. Encuadra normativamente la cuestión en los tratados internacionales suscriptos por la Argentina y en la Ley N° 26.485, cuyo artículo 16 consagra la amplitud probatoria como garantía mínima en los procedimientos y exige poner a disposición los recursos estatales necesarios para la producción de prueba pericial informática, herramienta que destaca como especialmente relevante ante el avance tecnológico. El concursante demostró adecuado conocimiento de los aspectos centrales de la temática abordada.

4. Aparicio, Christian Gabriel: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. Aparicio da inicio a su entrevista exponiendo acerca de los desafíos que considera que deberá afrontar en el ejercicio de la función judicial. Indica que su principal desafío consiste en mantener los valores que desarrolló a lo largo de toda su carrera judicial —compañerismo, capacitación, empatía, trabajo, solidaridad y responsabilidad para con las partes— como base para consolidar espacios de trabajo. Postula que una buena gestión debe fundarse en el establecimiento de objetivos alcanzables, dado que las metas inalcanzables desalientan a los equipos. Añade que, como juez a cargo de una unidad judicial, su intención sería no solo alcanzar resultados concretos en términos de productividad, sino también construir una estructura con autonomía suficiente para funcionar más allá de la figura del titular.

A continuación, se le consulta acerca de cómo operará la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad, en la puesta en funcionamiento del nuevo fuero. El Dr. Aparicio menciona que el convenio requiere aún la ratificación de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, así como la suscripción de un primer convenio de transferencia entre los poderes ejecutivos nacional y local. Indica que, una vez aprobado, se abriría un plazo de ciento ochenta (180) días para desarrollar todas las condiciones necesarias para que la Ciudad pueda contar con la justicia laboral que le manda su propia Constitución, sin profundizar en los aspectos operativos específicos del proceso de implementación.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Finalmente, tras confirmar haber realizado la capacitación prevista por la Ley Micaela, se le pregunta acerca de la manera en que impacta la perspectiva de género en la valoración de las pruebas y la acreditación de los hechos en marco del proceso laboral y qué normas la sustentan. El concursante aborda la pregunta desde una perspectiva netamente personal, aseverando que cuenta con una sensibilidad particular frente a las situaciones de violencia de género a partir de experiencias vividas en su propio entorno familiar. Expresa que dicha sensibilidad debe acompañar el análisis judicial, dado que la situación de vulnerabilidad de la mujer en determinados contextos no siempre puede ser captada por la literalidad de la norma, requiriendo del juez un "olfato" para advertir si la situación fáctica exige la aplicación de las normas de protección vigentes. Sin embargo, no desarrolló referencias normativas ni jurisprudenciales específicas que sustenten el abordaje con perspectiva de género en el proceso laboral, limitando su respuesta al plano de la sensibilidad y la experiencia personal.

5. Arceo, Tomás: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Arceo da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que lo llevaron a presentarse al concurso. En este sentido, expresa que su motivación responde a una convicción institucional profunda vinculada con el momento histórico que atraviesa la Ciudad, que considera una etapa de consolidación definitiva de la autonomía jurisdiccional reconocida en el artículo 129 de la Constitución Nacional pero postergada durante décadas. Resalta que participar en la primera integración del fuero laboral implica no solo resolver casos individuales sino construir patrones institucionales y estándares de funcionamiento con vocación de perdurar en el tiempo. Agrega que el nuevo fuero deberá aplicar e interpretar los cambios introducidos por la Ley de Modernización Laboral, procurando un equilibrio razonable entre la tutela constitucional y convencional del trabajador como sujeto de derecho humano fundamental y las exigencias de previsibilidad, seguridad jurídica y desarrollo económico.

Seguidamente, se le consulta acerca de cómo operará la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral por parte de la Legislatura de la Ciudad en la puesta en funcionamiento del nuevo fuero. El Dr. Arceo indica que el convenio establece un esquema de asimilación progresiva en varias etapas. Indica que, una vez ratificado por la Legislatura y suscripto un convenio específico de remisión de recursos en los términos del artículo 75 de la Constitución Nacional, se abre un plazo de ciento ochenta (180) días a partir del cual las causas iniciadas con posterioridad ingresan directamente a la justicia laboral local, mientras que las radicadas en el fuero nacional del trabajo continúan allí hasta la sentencia de Cámara definitiva o la sentencia de primera instancia no apelada, quedando la ejecución de todas las sentencias firmes a cargo del nuevo fuero local. Destaca que el convenio delimita la competencia transferida, excluyendo las causas vinculadas con el Estado Nacional y los conflictos colectivos, que permanecen en el fuero federal, mientras que los conflictos individuales en los términos del Código Procesal local serán de competencia de la justicia de la Ciudad. El desarrollo de la respuesta estuvo orientado al análisis del convenio y de sus consecuencias institucionales, sin abordar la construcción jurisprudencial en materia de autonomía jurisdiccional local.

Por último, tras confirmar haber realizado la capacitación prevista por la Ley Micaela, se le pregunta acerca del impacto de la perspectiva de género en la acreditación de los hechos y la valoración de la prueba en el proceso laboral, y qué normas apoyan ese enfoque. El concursante pone



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

de resalto que en el fuero laboral una de las partes es históricamente hiposuficiente y que esa vulnerabilidad puede verse agravada en el caso de una mujer trabajadora con cargas de familia u otras condiciones de vulnerabilidad añadida. Indica que en esos supuestos se apoyaría en la Ley N° 26.485 y en las normas locales adherentes, así como en la Convención de Belém do Pará. Hace mención al fallo "*Pellicori*" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, donde el Máximo Tribunal se apoyó en la doctrina norteamericana sobre discriminación presunta y en la Ley N° 23.592 de actos discriminatorios del año 1988, entendiendo que ese conjunto normativo proporciona un plafón suficiente para la protección de situaciones de vulnerabilidad donde esté involucrada la mujer, sus hijos o sus causahabientes. El concursante efectuó una adecuada referencia al marco normativo y jurisprudencial aplicable.

6. Bergonzelli, Agustina: DIECINUEVE (19) PUNTOS.

La Dra. Bergonzelli da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que la llevaron a presentarse al concurso. Refiere que eligió estudiar Derecho impulsada por una marcada vocación por la justicia y por la convicción de que el mundo puede ser un lugar más justo. Adiciona que optó por especializarse en el Derecho del Trabajo debido a su fuerte contenido social y explica que ejerce la profesión desde hace doce (12) años, desempeñándose de manera exclusiva en dicha materia. Indica que desde hace tres (3) años se desempeña como conciliadora laboral por concurso, lo que le permite escuchar activamente a trabajadores y empleadores en sus conflictos reales, remarcando que la pérdida del empleo implica para el trabajador mucho más que el cobro de una indemnización, en línea con los autores europeos que refieren al trabajo como proyecto de vida. Concluye manifestando que la conformación del nuevo fuero laboral representa una oportunidad histórica para la consolidación de la autonomía de la Ciudad consagrada en la reforma constitucional de 1994 y en la Constitución local de 1996. La respuesta se destacó por su claridad expositiva, permitiendo advertir tanto un compromiso con la materia laboral como una acabada comprensión de la relevancia institucional que reviste la creación del nuevo fuero.

Al abordar la incidencia que tendrá la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, la concursante expone que el convenio fue celebrado el 9 de febrero del corriente año y cuenta con la aprobación del Congreso Nacional, encuadrando la cuestión en el artículo 129 de la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad de 1996 y los artículos 6 y 8 de la Ley N° 24.588 —la denominada Ley Cafiero—, cuyo artículo 6 prevé el mecanismo de los convenios de transferencia. Pone de relieve que, al igual que ocurrió con la transferencia en materia penal, resta la aprobación de la Legislatura de la Ciudad para que el proceso quede perfeccionado. Expresa además que en su opinión, el artículo 8 de la Ley Cafiero —que no fue derogado por la Ley de Modernización Laboral— le parece controvertido y que su subsistencia podría implicar que el legislador fue más allá del mandato constitucional. Las consideraciones efectuadas evidenciaron gran conocimiento técnico en el análisis de la cuestión consultada, incorporando además referencias a otros aspectos normativos novedosos vinculados con el convenio de transferencia de competencias.

Acerca de las ventajas que presenta el fortalecimiento del principio de oralidad en las etapas tempranas del proceso laboral, la concursante precisa que éste se encuentra receptado en el artículo 1 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad como el primero de los principios allí enunciados y que se halla intrínsecamente vinculado con la inmediación, entendida como la presencia



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

activa del juez en el proceso. Destaca que la audiencia preliminar del artículo 155 constituye el espacio central de esa intermediación temprana, donde el magistrado escucha a los justiciables y se involucra, promoviendo una justicia empática. Menciona asimismo un reciente proyecto de reforma del Código que propone incorporar mayor oralidad en etapas posteriores del proceso, destacando en particular la modificación del artículo 193 relativo a la audiencia de alegatos. Concluye que la oralidad favorece la transparencia, fortalece la confianza de los justiciables en el sistema y permite concentrar múltiples actos procesales en una misma audiencia. A modo de ejemplo, menciona que la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 permite concentrar en un único acto procesal diversas cuestiones, las que detalla y explica con suficiencia. La respuesta evidenció un sólido conocimiento de la normativa procesal laboral local.

7. Biroccio, Juan Cruz: CATORCE (14) PUNTOS.

El Dr. Biroccio da inicio a su entrevista identificando a la celeridad procesal como el principal desafío que deberán afrontar los jueces en la implementación del nuevo fuero laboral. Destaca que existe una deuda histórica con la tramitación de las causas laborales y sostiene que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo contribuirá a revertir esa situación mediante los principios de celeridad, impulso de oficio y concentración consagrados en su artículo 1. Añade que la sociedad demanda respuestas rápidas y que ese debe ser el horizonte central de la nueva magistratura laboral. Si bien el concursante identificó la celeridad como uno de los desafíos centrales, su respuesta se circunscribió esencialmente a ese aspecto, sin abordar otras dificultades inherentes a la implementación del fuero.

Posteriormente, se refiere al convenio de transferencia de competencias en materia laboral, apuntando que el acuerdo fue suscripto el 9 de febrero de 2026 y que ya cuenta con la ratificación del Congreso Nacional a través de los artículos 90 y 91 de la Ley de Modernización Laboral, restando su aprobación por parte de la Ciudad. Describe las principales cláusulas del convenio: la cláusula quinta, que fija un plazo de ciento ochenta (180) días para la puesta en funcionamiento del nuevo fuero; la previsión de que los procesos ya iniciados continúen tramitando en la justicia nacional del trabajo pero con ejecución ante la nueva justicia local; la restricción para designar nuevos magistrados nacionales a partir de la firma del acuerdo; y el cierre progresivo de juzgados nacionales. Puntualiza que la cláusula segunda excluye de la transferencia las cuestiones sindicales de carácter federal y los conflictos colectivos de alcance federal.

Finalmente, se le pregunta acerca del impacto de la perspectiva de género en la acreditación de hechos, la valoración de la prueba y la interpretación de las normas en el proceso laboral, y qué normas invocarían ante un diferencial por razones de género. El concursante entiende que el punto de partida son los tratados internacionales de derechos humanos, mencionando la Convención de Belém do Pará, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley de Protección Integral de las Mujeres. Ante la repregunta acerca de la incidencia de la Ley de Modernización Laboral en esta materia, considera que la derogación del artículo 245 bis genera una tensión con la normativa de protección mencionada, que a su entender debe resolverse aplicando el principio de la norma más favorable en el marco de un análisis integral del sistema normativo vigente. La respuesta permitió advertir un adecuado conocimiento de las fuentes normativas relevantes, aunque no desarrolló en profundidad los efectos concretos que la perspectiva de género proyecta sobre la actividad probatoria y la interpretación judicial en un proceso laboral.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

8. **Bonaveri, Agustín Bernardo: TRECE (13) PUNTOS.**

El Dr. Bonaveri da inicio a la entrevista expresando sus opiniones acerca del artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que establece la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En este sentido, explica que el diseño constitucional argentino no consagra el *stare decisis* respecto de las decisiones del Máximo Tribunal, a diferencia de otros sistemas donde un tribunal constitucional fija doctrina de seguimiento obligatorio. Sin embargo, expresa que por razones de economía y celeridad procesal considera conveniente seguir los precedentes de la Corte, dado que apartarse de ellos sin argumentos nuevos y sólidos implicaría una dilación innecesaria al terminar siendo revisados en última instancia. Concluye que el apartamiento requiere de una fundamentación sustancial, y que el juez puede dejar expresa constancia de su criterio discrepante con el Máximo Tribunal. Las consideraciones formuladas reflejaron una posición fundada respecto de la cuestión consultada, aunque no incluyeron referencias jurisprudenciales específicas ni un desarrollo particular de la consecuencia contemplada por el artículo 89 ante el apartamiento de los precedentes de la Corte Suprema.

En relación con el convenio de transferencia de competencias en materia laboral, considera que su aprobación representa un avance significativo en la consolidación de la autonomía jurisdiccional de la Ciudad consagrada en el artículo 129 de la Constitución Nacional. Encuadra la cuestión en la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación —mencionando los fallos "*Nisman*", "*Corrales*", "*José Mármol*" y "*Ferrari c/ Levinas*"— que fue consolidando el carácter transitorio de la justicia nacional ordinaria en la Ciudad, y concluye que el convenio cristaliza el mandato del constituyente de 1994 de dotar a la Ciudad de su propia organización judicial. El enfoque adoptado privilegió el análisis constitucional y jurisprudencial de la transferencia de competencias, sin profundizar en las previsiones centrales del convenio ni en sus consecuencias prácticas para la implementación del nuevo fuero.

Por último, al abordar el impacto de la perspectiva de género en la acreditación de los hechos, la valoración de la prueba y la interpretación de las normas en el proceso laboral, postula que la perspectiva de género permite advertir desigualdades estructurales que los operadores jurídicos no perciben por efecto de sesgos implícitos. Indica que dicha perspectiva debe ser ejercida tanto por el juez como director del proceso, como en el ejemplo que brinda hacia sus subordinados en la gestión del organismo, haciendo referencia al Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso en el trabajo. En el plano procesal, entiende que el juzgador debe atender a las desigualdades que pueden afectar a la trabajadora en la acreditación de su pretensión —por ejemplo, en cuestiones de cumplimiento del contrato de trabajo— considerando la corresponsabilidad y los déficits probatorios estructurales derivados de situaciones de vulnerabilidad, que pueden haber impedido a la parte recabar prueba documental o testimonial suficiente al momento de preparar su demanda, con el objetivo de garantizar una igualdad real entre las partes en el proceso.

9. **Bonhote, Laura Victoria: VEINTE (20) PUNTOS.**

La Dra. Bonhote da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que la llevaron a presentarse al concurso. Refiere que su postulación no responde a una decisión circunstancial, sino que es el resultado de una trayectoria construida con responsabilidad y dedicación al estudio.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Menciona que cuenta con más de diez (10) años de experiencia en el ámbito del Ministerio Público, y que recientemente asumió como asesora general adjunta, acompañando el proceso en materia laboral ante el Tribunal Superior de Justicia a partir del fallo "*Levinas*". Agrega que su concepción del liderazgo es horizontal, basada en el buen trato y la comunicación con los equipos de trabajo, y que tuvo a su cargo dependencias en el fuero contencioso administrativo y tributario, habiendo superado dos procesos de certificación de sistemas de gestión de calidad sin observaciones. La concursante desarrolló de manera clara y ordenada las razones que motivan su postulación, permitiendo identificar adecuadamente los aspectos profesionales e institucionales que la impulsan a concursar.

Respecto del convenio de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Poder Ejecutivo Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y de su incidencia en la implementación del Fuero del Trabajo de la Ciudad, la Dra. Bonhote sostiene que dicho convenio no constituye el primer acuerdo de transferencia de competencias entre el Estado Nacional y la Ciudad, recordando el antecedente en materia penal. Explica que el mecanismo del convenio es el instrumento previsto tanto a nivel constitucional como por la Ley N° 24.588 para tornar operativa la cláusula del artículo 129 de la Constitución Nacional, que reconoce el estatus de ciudad constitucional federada a la Ciudad de Buenos Aires. En ese marco, hace referencia a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, destacando que dichos precedentes consolidan un mensaje claro en cuanto a la competencia de la Ciudad. Agrega que la cláusula décima del acuerdo fija el mecanismo para la puesta en vigencia del fuero, y que a ello se suman las herramientas procesales ya aprobadas, entre ellas el Código Procesal de la Justicia del Trabajo, las modificaciones a la Ley N° 7 y a la Ley N° 1.903, precisando además que días atrás ingresó a la Legislatura el proyecto de aprobación del acuerdo, quedando pendiente la suscripción de los convenios específicos de transferencia. La respuesta evidenció una marcada solvencia en el abordaje de la cuestión consultada, integrando con precisión referencias normativas y jurisprudenciales, así como las previsiones contenidas en el convenio para la implementación del nuevo fuero.

En cuanto a las ventajas que puede proporcionar el fortalecimiento del principio de oralidad, en particular en las etapas tempranas del proceso, la concursante expresa que el principio de oralidad, receptado en los primeros artículos del Código Procesal, constituye uno de los pilares del ordenamiento procesal diseñado para la Ciudad, con antecedentes en legislaciones comparadas como las de Chile y España. Argumenta que uno de sus principales beneficios es la igualación de las partes, especialmente relevante en el derecho del trabajo dadas las desigualdades estructurales que caracterizan al derecho del trabajo, permitiendo una correcta delimitación de las pretensiones y favoreciendo instancias de conciliación. Asimismo, destaca su utilidad para el juez en la aplicación del principio de economía procesal, debido a que en la audiencia preliminar pueden resolverse cuestiones vinculadas con la falta de legitimación activa, aspectos de litispendencia y medidas probatorias, descartando en ese acto aquellas que resulten dilatorias. Concluye que el instituto contribuye a la aceleración del procedimiento, en respuesta a las exigencias actuales de la sociedad respecto de este tipo de procesos. La concursante identificó con suma claridad las principales ventajas asociadas a la oralidad en el proceso laboral, respaldando sus afirmaciones con aportes de derecho comparado y ejemplos concretos de aplicación práctica.

10. Calógero, Laura Alejandra: VEINTE (20) PUNTOS.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Dra. Calógero da inicio a su entrevista abordando los principales desafíos que, a su entender, deberá enfrentar el nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires. En ese marco, subraya que el traspaso de competencias —cuyo sustento jurisprudencial identifica en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación "*Corrales*", "*Bazán*", "*Nisman*" y "*Ferrari*" — constituye una expresión del federalismo y representa una instancia fundacional para la justicia local. Puntualiza que el mayor desafío radica en instaurar un nuevo paradigma basado en la oralidad, la inmediatez y la celeridad, en reemplazo del procedimiento escrito que rige actualmente en el fuero nacional del trabajo. Asimismo, advierte sobre el riesgo de un eventual colapso ante una transferencia de competencias abrupta y pondera positivamente el carácter gradual previsto en el convenio de traspaso, que contempla etapas sucesivas de asunción de competencias por parte del nuevo fuero. Por último, refiere que uno de los principales desafíos radica en la implementación efectiva del modelo procesal previsto en el Código, que asigna al juez un rol activo en la dirección del proceso a partir de un conocimiento cercano del caso. La concursante identificó con suma precisión los principales desafíos vinculados a la implementación del nuevo fuero, respaldando su análisis con referencias jurisprudenciales y normativas pertinentes.

Sobre la incidencia del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, la Dra. Calógero explica que el marco normativo del traspaso se encuentra dado por la Ley N° 27.802 de modernización laboral y por el acuerdo suscripto entre el Jefe de Gabinete de la Nación y el Ministro de Justicia de la Ciudad, en el que se identifican las competencias a transferir en un primer momento. Menciona además las materias que dicho acuerdo excluye expresamente y que permanecerán transitoriamente en la órbita de la justicia contencioso administrativa federal. Considera también que la Ley N° 6.790 establece las competencias específicas que asumirá la nueva justicia laboral local, y que una vez aprobado el convenio por la Legislatura de la Ciudad se iniciará un plazo de ciento ochenta (180) días para la puesta en marcha operativa del fuero. En ese período, precisa, cesarán los nuevos sorteos en la Justicia Nacional del Trabajo, concluyendo los expedientes en trámite en una suerte de justicia residual, y el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad quedará determinado como superior tribunal de la causa (art. 14 Ley 48). El desarrollo efectuado reflejó un sólido conocimiento de las previsiones del convenio de transferencia y de la normativa vinculada a su implementación.

Por último, se le pregunta sobre las ventajas que puede proporcionar el fortalecimiento del principio de oralidad en las etapas preliminares del proceso. La concursante expresa que el nuevo diseño local -en particular a través de la audiencia preliminar regulada en el artículo 155 y siguiente- permite al juez tomar conocimiento directo y temprano de los hechos, las partes y la prueba, habilitando la depuración del proceso, separando las pruebas inconducentes o dilatorias. Resalta que en esa instancia el juez también puede intentar la conciliación, ya que la presencia de quien habrá de decidir genera un efecto distinto al de la conciliación ante un tercero. Concluye que este esquema garantiza al juez un conocimiento integral y acabado de la causa desde los primeros momentos del proceso, a diferencia del procedimiento escrito vigente en el fuero nacional, donde ese conocimiento recién se adquiere al momento del dictado de la sentencia. La respuesta se destacó por el detalle con que fueron explicadas las ventajas asociadas a la oralidad, evidenciando además un muy buen manejo del tiempo asignado.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Dra. Canido da inicio a su entrevista aludiendo a los desafíos que, a su criterio, deberá afrontar la implementación de la justicia laboral de la Ciudad de Buenos Aires. Interpreta que se trata de un momento bisagra y que los principales desafíos se vinculan con la necesidad de brindar respuestas oportunas a los justiciables mediante una justicia cercana, oficiosa, con un juez presente, con un sistema que priorice las audiencias, donde la oralidad sea un mecanismo para acercar a las partes. Hace notar que una respuesta tardía equivale a una mala respuesta y que, en ese sentido, resulta indispensable recuperar la previsibilidad judicial en materia laboral, tanto para los trabajadores como para el sector productivo. Agrega que la sanción de un nuevo cuerpo normativo que reemplaza a una ley del año 1974 exigirá la construcción de jurisprudencia consolidada que oriente el funcionamiento del fuero, logrando un equilibrio entre la productividad y la protección de la dignidad del trabajador y su familia. La respuesta evidenció una visión integral de los desafíos planteados, combinando aspectos institucionales, normativos y de política judicial.

Seguidamente, se le consulta sobre las implicancias del convenio de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el gobierno nacional y el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para la puesta en funcionamiento del nuevo fuero. La Dra. Canido expresa que dicho acuerdo constituye un instrumento que facilita el camino ya iniciado por la Ciudad, aunque advierte que su plena vigencia requiere la aprobación de la Legislatura. Argumenta que el convenio contribuirá a resolver cuestiones de índole instrumental vinculadas con las transferencias pendientes, e implicará la necesaria modificación de la Ley 7. Concluye que el acuerdo no tendrá impacto negativo sobre el camino que la Ciudad ya ha decidido transitar y que, en todo caso, colaborará con la transición hacia un fuero local que garantice justicia a los justiciables de la Ciudad. La concursante demostró un conocimiento cabal de los efectos institucionales derivados de la aprobación del convenio de transferencia y de su articulación con el proceso de implementación del nuevo fuero.

En cuanto a las ventajas que ofrece el fortalecimiento del principio de oralidad, especialmente en las etapas tempranas del proceso laboral, la concursante sostiene que la oralidad va necesariamente de la mano con la intermediación, en tanto exige la presencia del juez en las audiencias, permitiendo un contacto directo con las partes sin la intermediación del expediente escrito. Indica que esta cercanía favorece el conocimiento de primera mano de las necesidades de los justiciables y posibilita el impulso de soluciones autocompositivas que, respetando los pisos mínimos legales, representan el mejor desenlace posible para las partes. Adiciona que la oralidad debe regir la totalidad del procedimiento y que la posibilidad de conciliar debe mantenerse hasta incluso el momento previo al dictado de sentencia. El abordaje de la cuestión planteada permitió apreciar una notable solvencia al analizar las implicancias prácticas de la oralidad en la gestión del conflicto y en la promoción de mecanismos de solución consensuada.

12. Caparrós, Lucas José: DIEZ (10) PUNTOS.

El Dr. Caparrós da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que lo llevaron a presentarse al concurso. Refiere que su vocación por la función jurisdiccional es temprana y que intentó dotarla de contenido a lo largo de quince (15) años de recorrido académico, profesional e institucional. Hace referencia a una obra literaria que le permitió internalizar la concepción del derecho como instrumento de paz social, idea que orientó su decisión de ejercer la profesión libre. Agrega que esa práctica le brindó una visión amplia del funcionamiento de la justicia y lo llevó a advertir las consecuencias concretas de las decisiones judiciales en las personas. Asimismo, hace



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

menCIÓN a sus antecedentes académicos y de docencia, y vincula su postulación con la confluencia de esa vocación ya dotada de contenido y la creación de la Justicia del Trabajo de la CABA, entendida como una oportunidad histórica para construir una justicia nueva con estándares adecuados para los vecinos porteños.

Tras ello, se le consulta sobre el modo en que operaría la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. El Dr. Caparrós responde que la entrada en vigencia inmediata del convenio resultaría compleja, dada la dotación actual de juzgados y salas de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad. Refiere que, hasta el momento de la entrevista, habían sido presentados tres proyectos de ley orientados a ampliar los cargos en los juzgados de primera instancia, en la Cámara y en el Ministerio Público. Considera que una implementación progresiva permitiría a la estructura judicial existente absorber las nuevas competencias sin mayores dificultades en una primera etapa, mientras que una transferencia completa e inmediata exigiría una ampliación de cargos a futuro. El análisis efectuado se centró principalmente en los aspectos organizacionales y de recursos humanos necesarios para la implementación del nuevo fuero, sin abordar el contenido del convenio de transferencia ni los antecedentes jurisprudenciales vinculados con la autonomía de la Ciudad.

Como último punto, se le pregunta de qué manera impacta la perspectiva de género en la acreditación de los hechos, la valoración de la prueba y la interpretación de las normas del derecho del trabajo, y si en ese ámbito existe algún diferencial, en qué normas se basaría. El concursante apunta que los artículos 11 y 38 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires imponen la obligación de juzgar con perspectiva de género, entendida como la exigencia de analizar el contexto para identificar si hay una vulnerabilidad fundada en el género, evitar estereotipos sobre roles socialmente asignados y evitar el lenguaje sexista. En materia probatoria, destaca que muchos de los hechos vinculados con supuestos de discriminación o violencia de género presentan dificultades para su acreditación, lo que impone valerse de los estándares previstos en la Convención de Belém do Pará, la Ley de Protección Integral de la Mujer, la CEDAW y los lineamientos elaborados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Asimismo, menciona la existencia del Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad como organismo especializado y sostiene que, si bien la prueba debe existir, corresponde una mayor flexibilidad en su admisión y valoración. La respuesta no logró trasladar los conceptos expuestos al ámbito específico del derecho del trabajo y prescindió de referencias jurisprudenciales relevantes para su aplicación práctica.

13. Carugo, Agustín Hernán: DIEZ (10) PUNTOS.

El Dr. Carugo da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que lo llevaron a presentarse al concurso. Comenta que a lo largo de su desarrollo profesional, considera haber alcanzado una etapa en la que se encuentra en condiciones de aportar su experiencia a la construcción de un fuero que aspira a ser moderno, ágil y a incorporar herramientas innovadoras. Reseña sus principales antecedentes profesionales y académicos y concluye manifestando que percibe la creación del nuevo fuero laboral de la Ciudad como una instancia fundacional comparable a la del año 1944, en la cual considera que puede realizar un aporte desde su experiencia.

Acto seguido, se le consulta acerca del impacto que el acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad de



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Buenos Aires tiene sobre la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires. El Dr. Carugo expresa que dicho proceso constituye un paso más en el camino hacia la autonomía jurisdiccional de la Ciudad, aunque advierte que su éxito dependerá de la cobertura de los cargos con profesionales especializados, de la adopción de procesos de gestión claros y transparentes, y de la incorporación de herramientas tecnológicas acordes a las necesidades actuales. Entiende que la ciudadanía demanda una justicia cercana, rápida y previsible, tanto para los trabajadores en el reconocimiento de sus derechos como para las empresas en la evaluación de sus contingencias. Agrega que, ante el volumen de litigiosidad que se prevé, podría resultar necesaria una ampliación de la cantidad de juzgados y magistrados para brindar una respuesta adecuada. El abordaje de la cuestión por parte del concursante se centró en los desafíos operativos de la implementación del fuero, sin profundizar en los aspectos normativos e institucionales del acuerdo de transferencia ni en su inserción dentro del proceso de autonomía de la CABA.

Luego, se le consulta acerca de las ventajas que ofrece el principio de oralidad, en particular en las etapas tempranas del proceso laboral. El concursante responde que la oralidad resulta un elemento central en un proceso orientado a la búsqueda de consensos y a la resolución conciliada de conflictos. Destaca especialmente la relevancia de la audiencia preliminar prevista en el Código de Procedimientos de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, en tanto permite al magistrado escuchar a las partes, identificar el conflicto real que subyace en la causa y explorar las posibilidades de acuerdo. Añade que, más allá de la instancia conciliatoria, la oralidad contribuye a una mayor celeridad en la tramitación, en contraposición a los procesos escritos que suelen extenderse por años. Considera que la intervención directa del juez posibilita delimitar con precisión el objeto del litigio y determinar qué pruebas resultan verdaderamente necesarias para su resolución, evitando dilaciones y trámites superfluos que no contribuyen a la solución del conflicto. Si bien identificó ventajas de la oralidad, el desarrollo resultó breve en algunos aspectos y no permitió apreciar un análisis más profundo de sus implicancias prácticas.

14. Caset, Sebastián Luis: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Caset da inicio a su entrevista refiriendo que su principal motivación para inscribirse en el concurso radica en la posibilidad de poner al servicio de la justicia los treinta y cinco (35) años de ejercicio profesional acumulados como abogado dedicado exclusivamente al derecho del trabajo. Manifiesta que acceder al cargo constituiría para él un reconocimiento de gran valor personal y profesional, y destaca su interés en integrar la primera camada de jueces del nuevo Poder Judicial del Trabajo de la Ciudad, entendiendo que las sentencias que dicten estos tribunales serán observadas con detenimiento por el conjunto de los abogados laboristas del país.

Al abordar el convenio de transferencia de competencias en materia laboral y su impacto en la puesta en funcionamiento del nuevo fuero, el Dr. Caset explica que dicho acuerdo encuentra sustento en los precedentes "*Corrales*", "*Bazán*" y "*Ferrari c/ Levinas*" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Indica que el convenio fue ratificado por el Congreso Nacional mediante la Ley N° 27.802 y que, de ser aprobado por la Legislatura de la Ciudad, transferiría al fuero local las competencias previstas en la Ley N° 6.790 vinculadas con los derechos individuales del trabajo, precisando asimismo las materias expresamente excluidas. Expone que el acuerdo prevé la eliminación de treinta (30) juzgados nacionales vacantes y la Sala 7 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el traspaso de recursos y el financiamiento de los nuevos juzgados, y establece reglas de transición en



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

materia de radicación y continuación de causas en trámite. La respuesta evidenció un adecuado conocimiento del contenido del convenio de transferencia, desarrollando sus principales previsiones y contextualizándolo mediante referencias jurisprudenciales pertinentes.

Consultado acerca de las ventajas que presenta el fortalecimiento del principio de oralidad en las etapas tempranas del proceso laboral, el concursante expresa que la oralidad permite al juez conocer con mayor profundidad y precisión el conflicto y a las partes desde el inicio del proceso. Subraya que ese ámbito propicia la celebración de acuerdos conciliatorios, facilita la subsanación de defectos formales y elimina los tiempos muertos propios de los procesos civiles, agilizando la tramitación en general. Postula que la oralidad otorga transparencia y publicidad a los actos judiciales, democratizando el acceso a la justicia y acercando las decisiones judiciales al ciudadano común, y concluye que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires —Ley N° 6.790— recoge expresamente dichos principios. Las consideraciones formuladas por el concursante fueron correctas, aunque el análisis se mantuvo en un plano general.

15. Ceriani, Patricia Paola: VEINTE (20) PUNTOS.

La Dra. Ceriani da inicio a su entrevista refiriendo cuál considera que será el mayor desafío que atravesará el nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires. En tal sentido, postula que el principal desafío radicará en la defensa de la autonomía de la Ciudad, en tanto la primera instancia constituirá el canal de ingreso inmediato de los conflictos laborales y el ámbito en el que deberán resolverse los planteos que ataquen esa autonomía, en cumplimiento del mandato constitucional previsto en el artículo 129 de la Constitución Nacional. Agrega que otros desafíos relevantes serán la implementación de la oralidad, el abordaje de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo como hito de la cuarta revolución industrial, la aplicación de perspectivas de género, discapacidad, juventud y protección ambiental, así como la garantía de celeridad enmarcada en el respeto del debido proceso, el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva.

En relación con la incidencia que tendría la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento de la justicia del trabajo de la Ciudad, la Dra. Ceriani explica que el acuerdo no constituye el punto de partida del nuevo fuero, sino una etapa más dentro de un proceso previamente iniciado por la Ciudad en ejercicio firme de su autonomía. Detalla que el convenio tiene por objeto la transmisión de competencias laborales y que su cláusula segunda enumera competencias excluidas de la transferencia, mientras que la cláusula quinta prevé un plan de transición y la cláusula décima establece los requisitos para su entrada en vigencia —los que enumera—, tras los cuales comenzará a correr un plazo para la puesta en funcionamiento del fuero. Asimismo, contextualiza normativamente el convenio en los precedentes jurisprudenciales "*Corrales*", "*Bazán*" y "*Levinas*" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuyos alcances explica con solvencia, demostrando un acabado conocimiento de las implicancias del acuerdo.

Respecto a las ventajas que puede ofrecer el fortalecimiento de la oralidad en las etapas preliminares del proceso laboral, la concursante expresa que constituye la herramienta central de modernización del proceso laboral y una característica distintiva del Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad. Manifiesta que la oralidad temprana coloca al juez en un rol preponderante en la conducción del proceso, sustentado en los principios de inmediación, concentración, continuidad y celeridad, a los que suma la publicidad, el contradictorio y la identidad personal del juez. Pone de



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

resalto que la inmediatez permite el contacto directo con las partes y la prueba, la definición temprana del objeto litigioso y la eliminación de actos procesales superfluos, contribuyendo así a reducir dilaciones innecesarias. Añade que la publicidad fortalece la transparencia jurisdiccional, que el contradictorio permite al juez identificar con precisión los puntos de conflicto y los hechos controvertidos, y que la celeridad resulta especialmente relevante en el fuero laboral dado el carácter alimentario de los derechos en juego. La respuesta evidenció un sólido dominio técnico de la temática abordada.

16. Cordini Juncos, Martín Alejandro: DIEZ (10) PUNTOS.

El Dr. Cordini Juncos da inicio a su entrevista expresando su opinión acerca del artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que enuncia la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Expresa que se trata de un artículo que ha generado debate, aunque entiende que resulta una prerrogativa del Poder Legislativo establecer directrices de esa naturaleza. Postula que la disposición podría entrar en tensión con la libertad de pensamiento propia de cada magistrado, aunque precisa que, a su criterio, dicha norma no invalida tal libertad. Sustenta su posición en la doctrina de la propia Corte Suprema, que —particularmente en materia de autonomía de la Ciudad— ha reiterado que los tribunales inferiores deben ajustar sus decisiones a sus precedentes por razones de buen orden jurisdiccional, en tanto ese tribunal es el intérprete final del texto constitucional. Las consideraciones formuladas fueron generales, sin referencias jurisprudenciales específicas ni alusión a la consecuencia prevista por el artículo 89.

Al abordar cómo operará la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en relación con la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo local, el concursante sostiene que el convenio delimita las materias que asumirá el nuevo fuero laboral de la Ciudad, aunque advierte que aún restan definir aspectos operativos relevantes, tales como la modalidad de implementación — si será progresiva o inmediata— y el tratamiento de los procesos ya iniciados ante la Justicia Nacional del Trabajo, incluyendo la eventual transferencia de las ejecuciones de sentencias. Considera que si bien está claro qué materias serán asumidas por la nueva jurisdicción, persisten interrogantes sobre el modo concreto en que se efectivizará dicha transferencia. El análisis se centró en cuestiones generales vinculadas con la implementación del convenio, sin examinar las cláusulas específicas del acuerdo ni la jurisprudencia relevante en materia de autonomía jurisdiccional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En relación con el impacto de la perspectiva de género en la acreditación de los hechos y la valoración de la prueba en el proceso laboral, así como respecto de las normas que sustentarían un abordaje diferencial en la materia, el Dr. Cordini Juncos identifica como principal apoyo normativo el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, relativo al despido discriminatorio, aunque reconoce que dicha disposición ha sido objeto de cuestionamientos doctrinarios y jurisprudenciales en torno a su constitucionalidad. Argumenta que la perspectiva de género debe necesariamente incidir en la valoración probatoria, en tanto se vincula con el principio de primacía de la realidad. Agrega que, ante una situación concreta y debidamente acreditada en la que se verifique una dificultad asociada a razones de género, se debe necesariamente valorar al momento de resolver. Si bien el concursante abordó el tema consultado, el desarrollo efectuado resultó general y no alcanzó el nivel de fundamentación jurídica esperable para esta instancia.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

17. De Ugarte, Osvaldo Javier: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. De Ugarte da inicio a su entrevista respondiendo la consulta acerca de su opinión sobre el artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que enuncia la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Indica que el Poder Judicial cumple una función esencial en la comunidad, consistente en brindar seguridad jurídica y ofrecer respuestas claras y coherentes a los ciudadanos. En ese marco, considera que la norma constituye un recordatorio valioso y un aporte positivo en el marco de un sistema de control difuso de constitucionalidad, en tanto apunta a reducir la dispersión de criterios entre distintas jurisdicciones. Concluye mencionando que la norma es un buen elemento para consolidar la seguridad jurídica, sin que ello impida al magistrado apartarse de los precedentes mediante un razonamiento debidamente fundado. La respuesta se mantuvo en un plano general y no incluyó referencias jurisprudenciales específicas.

A continuación, se le requiere su opinión acerca de cómo operará la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el marco de la implementación del nuevo fuero local. El concursante expresa que la transferencia es un paso positivo y necesario, fundado en el reconocimiento de la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires. Entiende que el nuevo fuero debería atender específicamente la conflictividad propia de la ciudad, sin dispersarse en cuestiones que excedan su ámbito natural de competencia. No obstante, advierte que la coexistencia transitoria con la Justicia Nacional del Trabajo requiere una transferencia ordenada que evite que ciudadanos queden sin acceso a la jurisdicción durante el período de implementación. Destaca también que, además de la designación de autoridades mediante concurso, la selección del personal de apoyo resulta determinante para el éxito del proceso, dado que son quienes llevan adelante el trabajo cotidiano de cada dependencia. La respuesta destacó la relevancia institucional de la transferencia de competencias en el marco de la autonomía de la Ciudad, aunque no desarrolló el contenido concreto del acuerdo ni los antecedentes jurisprudenciales vinculados a dicho proceso.

Respecto del impacto de la perspectiva de género en la admisión y valoración de la prueba, en la acreditación de los hechos y en la interpretación de las normas en el proceso laboral, el postulante opta por responder a partir de una experiencia concreta vivida en el juzgado en el que se desempeña como secretario, donde tramitó una causa de relevancia pública vinculada con una denuncia por violencia de género. Describe que la respuesta institucional se orientó, en primer término, a proteger y escuchar a la víctima sin revictimizarla, facilitando su comparecencia acompañada por un familiar y adoptando de manera inmediata las medidas cautelares para resguardarla. Manifiesta que, ante una denuncia de este tipo, la cuestión probatoria ocupa un lugar secundario respecto de la protección de la víctima, quien debe ser considerada como tal en tanto no se acredite fehacientemente lo contrario. Finalmente, subraya que el respeto al debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandada deben igualmente preservarse, razón por la cual corresponde escuchar a ambas partes garantizando las debidas condiciones procesales. La respuesta se apoyó en experiencias prácticas propias, aunque con escaso desarrollo de los aspectos normativos y procesales involucrados en la cuestión planteada.

18. Díaz Pereira, Fernando: CINCO (5) PUNTOS.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Dr. Díaz Pereira da inicio a su entrevista exponiendo las razones que lo motivaron a presentarse al concurso, destacando que concibe la función judicial a partir de dos grandes ejes: la toma de decisiones en los casos en particular y la gestión de la oficina. Dedicó una porción excesiva de su exposición a reseñar su trayectoria en la Justicia Nacional del Trabajo, destacando especialmente su experiencia en la gestión de equipos de trabajo y en la reorganización de tareas dentro de un juzgado que presentaba retraso. Vincula su postulación con el interés de participar en la etapa fundacional del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad, destacando que ello implica construir una justicia laboral desde sus cimientos.

Respecto de las implicancias de la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral para la puesta en funcionamiento del fuero del trabajo de la Ciudad, expresa que el proceso presenta importantes desafíos. Subraya la relevancia de definir adecuadamente si existirá un período de transitoriedad o si se pasará directamente a una justicia de la Ciudad. Asimismo, manifiesta que, desde su conocimiento del funcionamiento del fuero nacional, considera indispensable que la nueva justicia laboral local no se limite a los diez (10) juzgados inicialmente previstos, sino que se amplíe a al menos cuarenta (40) y posteriormente a los ochenta (80) proyectados, a fin de absorber adecuadamente el volumen de causas que se espera. El concursante brinda nociones totalmente genéricas acerca del acuerdo consultado, sin ahondar en sus previsiones específicas ni en los antecedentes que le sirven de sustento.

Vinculado al impacto de la perspectiva de género en la admisión, producción, valoración de la prueba y aun en la interpretación de las normas, y consultado acerca de los fundamentos normativos que sustentan ese abordaje diferencial, el Dr. Díaz Pereira responde que la perspectiva de género constituye una obligación derivada del bloque de constitucionalidad, con sustento en la Convención de Belém do Pará, la Ley N° 26.485 y la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asevera que, en el fuero laboral, si bien existen presunciones a favor del trabajador, estas resultan insuficientes para suplir las dificultades probatorias propias de los casos de acoso, en los que generalmente no hay testigos dado que el acosador actúa en privado. Sostiene que, ante esas circunstancias, el juez debe recurrir a indicios que otorguen verosimilitud al relato de la trabajadora y permitan reconstruir los hechos. El desarrollo se enfocó especialmente en la valoración de la prueba, sin abordar los restantes aspectos comprendidos en la pregunta, por lo que el tratamiento de la temática resultó parcial, incompleto y carente de la profundidad esperable para el cargo concursado.

19. Dileo, Juan Martin: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Dileo da inicio a su entrevista describiendo su trayectoria profesional como marco de su motivación para presentarse al concurso. Refiere que ejerce el derecho del trabajo en el ámbito privado y que, en el sector público, se desempeña desde hace veinte (20) años en la Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires. Precisa que dentro de dicho organismo conduce un área con múltiples tipos de procesos y que hace diez (10) años alcanzó el máximo cargo del escalafón mediante concurso de antecedentes, siendo recientemente designado delegado de la Fiscalía en la Capital Federal. Expresa que si bien esa designación modifica en parte la perspectiva con la que formuló su postulación, mantiene su interés en completar el procedimiento y evaluar cómo se desarrolla su experiencia en el nuevo rol institucional.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

A continuación, se le consulta cuál sería el impacto de la aprobación del convenio de transferencia de competencias en materia laboral celebrado entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en la implementación y puesta en funcionamiento de la justicia del trabajo de la Ciudad. El Dr. Di Leo brinda una respuesta breve, mencionando que existe un diseño legal ya definido, conformado por diez (10) juzgados de primera instancia y una Cámara con sus respectivas salas. Añade que, además de esa estructura, existen intenciones de conformar oficinas de gestión que colaboren con los jueces y permitan diferenciar la actividad netamente jurisdiccional de la administrativa y de gestión del proceso. El concursante efectuó consideraciones generales sobre la estructura prevista para el nuevo fuero, sin profundizar en el contenido del convenio consultado.

Al referirse a las ventajas del principio de oralidad en las etapas iniciales del proceso laboral, el concursante destaca su importancia y menciona que tuvo oportunidad de asesorar en la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires durante la sanción de la Ley N° 15.057, que recepta los mismos principios. Advierte con buen criterio que la tensión entre el proceso escrito y el proceso oral puede considerarse superada gracias a los avances tecnológicos, en tanto las audiencias videograbadas permiten compatibilizar la inmediatez propia de la oralidad con los registros del proceso. Expresa que estos atributos contribuyen a que los procesos sean más ágiles y rápidos, y que una sentencia obtenida en tiempo razonable genera un beneficio no solo para las partes sino para la sociedad y el mundo del trabajo en su conjunto.

20. Elissondo, Francisco: VEINTE (20) PUNTOS.

El Dr. Elissondo da inicio a su entrevista respondiendo la consulta acerca de su opinión sobre el artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que enuncia la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Menciona que dicho artículo se encuentra inserto en el capítulo de modificaciones a la Ley N° 18.345, circunstancia que generó alguna confusión interpretativa, aunque entiende que la norma es clara en cuanto establece la obligatoriedad legal de seguir los fallos de la Corte. Arguye que, a diferencia de los sistemas de *common law*, el ordenamiento continental argentino se rige por la ley, aunque los precedentes de la Corte han tenido fuerza jurídica, tal como lo refleja el fallo "*Cerámica San Lorenzo*", en el que se estableció que los jueces inferiores deben conformar sus decisiones a la doctrina emanada del máximo tribunal, pudiendo dejar a salvo su opinión personal pero sin apartarse de ella. Describe la tensión que se generó entre la Corte y la Cámara Nacional del Trabajo a raíz de los fallos "*Oliva*" y "*La Cuadra*", en materia de intereses, y menciona también el precedente "*Ferrari c/ Levinas*", donde la Cámara no siguió las pautas fijadas por la Corte. Concluye que el artículo 89 viene a cristalizar una tendencia preexistente respecto del peso de los fallos del máximo tribunal, y que su aplicación puede contribuir a la celeridad procesal, la cohesión del sistema jurídico y la seguridad jurídica, citando entre los precedentes relevantes los fallos "*Vizzoti*", "*Pérez c/ Disco*", "*Madorrán*", "*Pellicori*" y "*Álvarez*". La respuesta brindada se destacó por la profundidad del análisis y por la excelente contextualización jurisprudencial de la norma consultada.

En relación con la incidencia que tendrá la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral en la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, el concursante manifiesta que el acuerdo aprobado por el artículo 90 de la Ley de



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Modernización Laboral establece tres condiciones, las que identifica y desarrolla, precisando además los efectos que su cumplimiento proyecta sobre el proceso de transferencia y la implementación del nuevo fuero. Destaca como punto de interés que el proyecto del Poder Ejecutivo modifica la Ley N° 7 de competencias pero no propone modificar el artículo 4 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, que actualmente es su espejo normativo, lo que a su criterio debería revisarse. Agrega que la modificación del artículo 20 de la Ley N° 18.345 ya dispone que las causas de índole federal y aquellas en las que el demandado sea el Estado o sus entidades tramitarán ante la justicia contencioso administrativa federal, siguiendo la doctrina sentada en la causa "*Sapienza*". El concursante demostró marcada solvencia en el abordaje de la cuestión consultada, desarrollando con precisión las previsiones del acuerdo y su articulación con la normativa vigente y la jurisprudencia aplicable.

En cuanto al impacto o ventajas que puede proporcionar el principio de oralidad en las etapas iniciales del proceso laboral, el Dr. Elisondo refiere que la oralidad debe analizarse en el marco del artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, que regula la audiencia preliminar con participación personal obligatoria del juez o la jueza, y que el proyecto que ingresó a la Legislatura propone la posibilidad de que dicha audiencia sea mixta o presencial. Destaca que la presencia del magistrado en esa instancia inicial favorece la autocomposición del conflicto, permitiendo a las partes alcanzar acuerdos conciliatorios, y contrasta esa experiencia con la práctica habitual en la Justicia Nacional del Trabajo, donde —según refiere— nunca presenció la participación de un juez en audiencias del artículo 80, dando cuenta de un claro dominio de la temática abordada. Añade que la cercanía del trabajador con el magistrado desde el inicio del proceso constituye un salto de calidad evidente. Por último, menciona que el mismo proyecto prevé una audiencia oral de alegatos sobre la prueba en la etapa final del proceso, lo que evidencia un conocimiento actualizado de las iniciativas legislativas actualmente en tratamiento sobre la cuestión.

21. Fernandez, Gabriela Inés: VEINTE (20) PUNTOS.

La Dra. Fernández da inicio a su entrevista abordando los desafíos que, a su criterio, deberá atravesar la puesta en marcha de la justicia laboral de la Ciudad. Refiere que el principal desafío para la primera instancia será brindar respuestas eficientes y eficaces a la cantidad de conflictos que llegará al nuevo fuero, destacando que los tiempos judiciales constituyen hoy uno de los problemas centrales del servicio de justicia. En ese sentido, vincula la creación del fuero con el ejercicio pleno de la autonomía de la Ciudad reconocida en el artículo 129 de la Constitución Nacional, y destaca que el carácter alimentario del crédito laboral y la condición de sujeto de preferente tutela del trabajador tornan indispensable una respuesta jurisdiccional oportuna. Destaca que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo, en su artículo 1, consagra principios —entre ellos la oralidad y la concentración de actos— que contribuyen a una tramitación más ágil y congruente. La concursante puntualizó de manera clara y precisa los principales desafíos asociados a la implementación del nuevo fuero, sustentando su análisis en referencias normativas pertinentes.

Seguidamente, consultada acerca de cómo opera la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral, específicamente en la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, indica que la creación del fuero laboral en la Ciudad es anterior a dicho convenio y tiene sustento en la Ley N° 7, que ya contemplaba la existencia de una cámara y juzgados laborales. Agrega que la competencia en materia laboral es originaria de la Ciudad en virtud de su autonomía, aunque destaca la importancia de la aprobación del convenio —ya tratado en el Congreso



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

y en trámite en la Legislatura— ya que eso va a otorgar institucionalidad y seguridad jurídica. Explica que dicho instrumento fija las competencias exclusivas de la Ciudad, delimita las que quedarán a cargo del fuero contencioso administrativo federal, y establece plazos para la recepción de nuevas causas y la ejecución de las ya existentes, facilitando así una transferencia ordenada de recursos humanos e infraestructura. La respuesta evidenció un profundo conocimiento de la cuestión planteada.

Finalmente, al ser consultada sobre las ventajas del principio de oralidad en las primeras etapas del proceso, la Dra. Fernández expresa que dicho principio, consagrado en el artículo 1 del Código Procesal, contribuye a acercar al juez a la realidad del conflicto que debe resolver. A su vez, considera que la digitalización del expediente tiende a distanciar al magistrado de los hechos del caso, y que la participación directa en las audiencias mejora la calidad de las resoluciones. Advierte que esta modalidad requiere un cambio cultural en la magistratura, que implica una disposición a estar presentes y formar parte del proceso decisorio. Menciona también la reciente presentación de un proyecto que incorpora una audiencia oral de alegatos, iniciativa que, de prosperar, vendría a profundizar la oralidad en el proceso laboral; circunstancia que refleja un seguimiento actualizado de los debates legislativos vinculados con la materia y una marcada solvencia en el análisis de la temática abordada.

22. Ferrer Arroyo, Francisco Javier: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. Ferrer Arroyo da inicio a su entrevista exponiendo su opinión acerca del artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que establece la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En este sentido, manifiesta que está de acuerdo con dicha disposición, con la salvedad de que esa obligación rige cuando los hechos fácticos del caso sean análogos a los resueltos por el máximo tribunal, preservando la potestad del magistrado de apartarse ante circunstancias distintas. Funda su posición en la concepción de la justicia como servicio público, afirmando que el apartamiento injustificado de los precedentes puede responder a criterios personales del juzgador que interfieren en la prestación de ese servicio y derivan en lo que la doctrina norteamericana denomina el "gobierno de los jueces". Las consideraciones formuladas resultaron razonables, aunque el abordaje fue predominantemente general.

Sobre las implicancias del convenio de transferencia de competencias en materia laboral para la puesta en funcionamiento de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, el concursante sostiene que el principal impacto será de orden presupuestario. Advierte que podrían generarse tensiones a través de acciones judiciales promovidas por asociaciones de magistrados tendientes a obstaculizar la efectivización del convenio, lo que redundaría en un mayor retraso en el ejercicio de la autonomía de la Ciudad. Destaca que si bien la Ciudad no es una provincia, la Corte Suprema le reconoce un estatus similar, por lo que le asiste la potestad de ejercer plenamente su jurisdicción. Identifica como punto de tensión particular la eventual transferencia de magistrados nacionales al fuero local, en tanto la Constitución de la Ciudad exige el acceso a la magistratura mediante concurso público. El concursante efectuó un análisis en términos amplios, sin detenerse en las cláusulas específicas del acuerdo ni en los antecedentes jurisprudenciales que le sirven de marco.

En relación a las acciones concretas que adoptaría como juez en el marco de la audiencia preliminar del artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, expresa que, con carácter previo a la audiencia, se interiorizaría en el conflicto, tomaría conocimiento de las pruebas ofrecidas y



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

evaluaría cuáles resultan pertinentes y cuáles dilatorias. Indica que durante la audiencia procuraría explorar las posibilidades de conciliación, entendiendo que una solución rápida redundaría en beneficio del trabajador y contribuye a descomprimir la carga de trabajo de los juzgados. Asevera que una conciliación efectiva requiere que el magistrado ponga en evidencia los puntos débiles de cada parte, a fin de que la negociación tenga sustento real, y traza un paralelo con la práctica del fuero penal, donde las negociaciones entre fiscalías y defensorías han contribuido significativamente a agilizar los procesos. El Dr. Ferrer Arroyo mencionó el rol del magistrado en la promoción de acuerdos y en el análisis de la prueba, aunque no profundizó en otras medidas concretas que el artículo 155 habilita adoptar durante la audiencia preliminar.

23. García, Diana Edith: DOCE (12) PUNTOS.

La Dra. García da inicio a su entrevista señalando que su motivación para presentarse al concurso se vincula con su vocación de servicio de justicia y con la experiencia que viene desarrollando en el Tribunal del Trabajo para el Personal de Casas Particulares, trabajando con una población de alta vulnerabilidad. Expresa que esa trayectoria le permitió afianzar una vocación que por razones personales no había podido concretar con anterioridad. En ese contexto, afirma que la necesidad de brindar a los justiciables de la Ciudad respuestas céleres y adecuadas exige de quienes asuman la función judicial un compromiso sincero con la tarea.

Respecto de la resolución que adoptaría frente a una excepción de incompetencia planteada a favor de la justicia nacional cuando el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio particular, la concursante apunta que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo prevé el domicilio del trabajador en la Ciudad como criterio atributivo de competencia territorial, razón por la cual considera razonable rechazar la excepción y disponer la continuación del proceso en el fuero local, con costas en el orden causado. La respuesta presentó un desarrollo escueto y sin mayores consideraciones jurídicas sobre la problemática planteada.

Al abordar el impacto de la perspectiva de género en la admisión y valoración de la prueba, la acreditación de los hechos y la interpretación de las normas en el proceso laboral, la Dra. García expresa que la incorporación de dicha perspectiva constituye una obligación derivada del bloque de constitucionalidad y no una opción discrecional del juzgador. Explicita que el primer paso consiste en identificar la existencia de sesgos en el caso sometido a juzgamiento, para luego efectuar una valoración de la prueba que se aparte de esos sesgos. Destaca la relevancia del concepto de interseccionalidad, que exigen una mirada aún más abarcadora. El desarrollo efectuado se mantuvo en un plano general, sin profundizar en sus proyecciones concretas dentro del proceso laboral ni aportar sustento normativo o jurisprudencial al análisis.

24. García Botta, Facundo: CATORCE (14) PUNTOS.

El Dr. García Botta da inicio a su entrevista refiriéndose a los desafíos que presenta la implementación de las oficinas de gestión judicial en el nuevo fuero. Expone que dichas oficinas contribuirán a estandarizar los procesos y a evitar las demoras que históricamente se generaron en otros fueros por la aplicación de criterios dispares entre juzgados. Entiende que esta modalidad



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

organizativa dotará de mayor celeridad y previsibilidad a la nueva justicia del trabajo en comparación con la Justicia Nacional del Trabajo, caracterizada por sus prolongados tiempos de resolución.

Respecto de la aprobación del acuerdo de transferencia de competencias en materia laboral y su incidencia en la implementación de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, el concursante destaca que se trata de un instrumento positivo que otorga autonomía jurisdiccional real a la Ciudad de Buenos Aires, luego de más de tres décadas transcurridas desde la reforma constitucional de 1994. Pone de resalto que el convenio fue aprobado por el Congreso Nacional y tiene rango legal en virtud de los artículos 90 y 91 de la Ley de Modernización Laboral, y que resta su aprobación por la Legislatura de la Ciudad para completar el proceso. El concursante realizó una aproximación general a la cuestión, sin detenerse en las previsiones específicas del acuerdo ni en los antecedentes jurisprudenciales vinculados a la autonomía de la CABA.

Frente a la pregunta sobre el uso del principio de oralidad en la audiencia preliminar del artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, el Dr. García Botta sostiene que aprovecharía todas las herramientas que brinda el nuevo código local para evitar al litigante la demora de un proceso completo hasta la sentencia definitiva, demostrando una visión práctica orientada a la solución temprana del conflicto. Expresa su preferencia por la modalidad presencial, en tanto considera que el contacto directo con las partes favorece las posibilidades de alcanzar un acuerdo conciliatorio que pueda homologarse en esa misma instancia. Afirma que, de no arribarse a un acuerdo, el proceso continuaría su trámite ordinario hasta la sentencia, sin perjuicio de que el magistrado conserva la facultad de promover la conciliación en cualquier momento anterior al dictado de aquella.

25. García Garaygorta, Alejandro Raúl: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. García Garaygorta da inicio a su entrevista respondiendo la consulta acerca de los desafíos que considera que deberá llevar adelante en la función judicial y si conoce el sistema de las secretarías judiciales. En este sentido, vincula los desafíos con el protagonismo que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo asigna al juez, en particular en lo relativo a la oralidad, la necesidad de promover conciliaciones en cualquier instancia del proceso, el deber de impulsar el procedimiento y sanear nulidades de oficio. Considera que las oficinas de gestión judicial constituyen un modelo ágil y moderno de organización, ya implementado en el fuero penal y de consumo de la Ciudad con resultados estadísticamente favorables, que permite segmentar el trámite del expediente entre distintas unidades funcionales, dejando al juez la intervención exclusiva en los actos jurisdiccionales que el código le reserva. Destaca que experiencias similares en las provincias de Córdoba y Mendoza en materia laboral arrojan índices de revocabilidad comparables a los de los tribunales tradicionales, lo que avala la eficiencia del sistema. Aunque respaldó sus apreciaciones con referencias comparadas, el análisis se orientó fundamentalmente al funcionamiento de las oficinas de gestión judicial y no abordó con igual profundidad otros desafíos relevantes inherentes a la implementación del nuevo fuero laboral.

A continuación, al ser consultado sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo con la Ciudad es el domicilio real del trabajador, el concursante explica que dicho domicilio constituye uno de los presupuestos territoriales que habilitan la competencia del fuero local conforme el Código Procesal de la Justicia del Trabajo. Explica que, de acuerdo con la



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

jurisprudencia de la Corte Suprema —en particular el precedente *"Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/ Obra Social Empleados de la Industria del Vidrio S/ Ejecución Fiscal"*— los jueces locales sólo pueden declararse incompetentes en las oportunidades procesales expresamente previstas. Menciona que el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad aplicó ese criterio en los precedentes *"Teilo"* y *"Mustafán"*, revocando decisiones de la Cámara Contenciosa que habían declarado la incompetencia del fuero en la etapa de sentencia sin planteo de parte, y que dicha postura fue ratificada por la Corte en el año 2024 en el precedente *"Seims"*. Concluye que, sobre esa base normativa y jurisprudencial, rechazaría la excepción y mantendría la competencia del fuero. La respuesta evidenció debido conocimiento en el abordaje de la cuestión consultada.

Por último, se le consulta —previa verificación de que el postulante realizó capacitación en la Ley Micaela— de qué manera impacta la perspectiva de género en la admisión, valoración de la prueba, acreditación de los hechos e interpretación de las normas, y si hubiera un diferencial en qué normas lo apoyaría. Al respecto, el Dr. García Garaygorta refiere que dicha perspectiva tiene reconocimiento constitucional en el artículo 38 de la Constitución de la Ciudad, en el artículo 16 de la Constitución Nacional y en el artículo 11 de la norma local, así como en el Convenio N° 190 de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Agrega además que la Corte Suprema, en el precedente *"Álvarez"*, extendió la aplicación de la ley de actos discriminatorios al ámbito laboral. Agrega que la Ley de Modernización Laboral modificó el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo incorporando una cláusula que limita la posibilidad de promover acciones indemnizatorias con fundamento en el régimen civil, lo que ha sido criticado en la doctrina por carecer de perspectiva de género, en tanto impediría a una trabajadora víctima de acoso o discriminación, realizar un reclamo en concepto de daño moral. Postula que, a la luz de los estándares fijados en los fallos *"Vizzoti"* y *"Milone"*, las indemnizaciones tarifadas resisten el control de constitucionalidad salvo cuando no contemplan las características particulares de la persona afectada, por lo que esa limitación podría no superar dicho test en supuestos de despido discriminatorio fundado en razones de género. El concursante desarrolló una respuesta fundada, sustentada en referencias normativas y jurisprudenciales pertinentes.

26. Giménez Pittelli, Lucila: QUINCE (15) PUNTOS.

La Dra. Giménez Pittelli da inicio a su entrevista respondiendo la consulta acerca de los desafíos que considera que deberá llevar adelante en la función judicial y sobre su conocimiento respecto del sistema de oficinas de gestión judicial, señalando como primer desafío la implementación del principio de oralidad en un contexto de alta litigiosidad, particularmente en materia de accidentes de trabajo. Reconoce que otro desafío relevante será la unificación de criterios en torno a las modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral a la Ley de Contrato de Trabajo, así como la definición del mecanismo de actualización de los créditos laborales, cuestión que en el fuero nacional generó una marcada dispersión de criterios a raíz de las actas de la Cámara descalificadas por la Corte Suprema en los fallos *"Oliva"* y *"La Cuadra"*. Menciona que el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad ya se pronunció en la causa *"Boulanger"* estableciendo la aplicación del índice RIPTE para la actualización de créditos en materia de accidentes de trabajo. La respuesta evidenció un adecuado conocimiento de los principales desafíos que enfrenta la justicia laboral, relacionándolos con debates actuales de la especialidad y con precedentes relevantes.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Al ser consultada sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, la concursante explica que el domicilio del trabajador en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires constituye uno de los criterios atributivos de competencia territorial expresamente previstos en la Ley N° 6.790, junto con el lugar de celebración y el lugar de ejecución del contrato, por lo que correspondería rechazar la excepción. La concursante respondió de manera correcta, aunque sin mayores consideraciones jurídicas sobre la cuestión consultada.

Finalmente, frente a una pregunta sobre las acciones concretas que adoptaría en la audiencia preliminar del artículo 155 del Código Procesal, la Dra. Giménez Pittelli expresa que su primera actuación sería promover la conciliación entre las partes, en cumplimiento del deber establecido en el artículo 16 de la Ley N° 6.790, que impone a los jueces fomentar la autocomposición del conflicto y asistir personalmente a las audiencias. Destaca que la audiencia también tiene por objeto determinar cuáles son los hechos controvertidos, identificar las pruebas conducentes y desechar aquellas que no resulten útiles para la resolución del caso concreto, para lo cual el juez debe llegar a la audiencia con conocimiento acabado tanto de la demanda como de su contestación. Agrega que el principio de concentración, también consagrado en el artículo 16, orienta la función judicial hacia la reunión en una misma audiencia de la mayor cantidad posible de diligencias probatorias. El desarrollo efectuado fue sintético, aunque abordó adecuadamente los aspectos centrales del tema consultado.

27. Gorbea, María Inés: DIECISIETE (17) PUNTOS.

La Dra. Gorbea da inicio a su entrevista refiriendo que la implementación de la justicia laboral constituye un desafío mayúsculo, aunque remarca que la Ciudad viene preparándose desde 2024, con la sanción de la Ley N° 6.789, la Ley N° 6.790 y la Resolución N° 234/2024 del Consejo de la Magistratura, que creó las Secretarías de Gestión Asociada como unidades transversales encargadas de la tramitación de las causas. Explica que este modelo de servicios compartidos libera al juez de las tareas administrativas para que pueda concentrarse en las funciones que le son propias: la presencia en la audiencia preliminar, la iniciativa conciliatoria, la valoración de la prueba, la detección de la mala fe y la fundamentación de la sentencia. Opina que se trata de un cambio de paradigma organizacional que recoge experiencias de Córdoba —que lo implementó en 2008 tomando el modelo chileno en materia penal—, Tucumán, España e Italia. La respuesta presentó claridad expositiva, con referencias normativas concretas y alusiones a experiencias comparadas que permitieron contextualizar y fundamentar las ventajas del sistema propuesto.

Frente al supuesto de una excepción de incompetencia fundada exclusivamente en el domicilio real del trabajador en la Ciudad, la concursante advierte que el artículo 8 de la Ley N° 6.790 establece criterios de atribución de competencia territorial, los que identifica y desarrolla, considera que el domicilio real del trabajador es una manifestación del principio protectorio, orientada a facilitar el acceso a la justicia del trabajador. Complementa la exposición indicando que, a diferencia del fuero civil, la competencia territorial en materia laboral es improrrogable y no puede acordarse entre las partes, por lo que la excepción fundada en ese único argumento no resultaría viable y correspondería rechazarla. La concursante fundamentó adecuadamente la solución propuesta, articulando los criterios legales de competencia con los principios propios del derecho del trabajo.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

En relación a las medidas concretas que adoptaría en la audiencia preliminar del artículo 155 del Código Procesal, la Dra. Gorbea explica con meridiana claridad que la oralidad constituye la columna vertebral del proceso laboral diseñado por el legislador de la Ciudad y que la audiencia preliminar concentra en un solo acto diligencias que en otros procesos requerirían múltiples providencias. Señala que en dicha instancia el juez debe admitir o rechazar la prueba ofrecida, fijar los hechos controvertidos, sortear los peritos y establecer la fecha de la audiencia testimonial dentro de los sesenta (60) días, conforme lo prevé el Código. Destaca que la oralidad permite además al juez observar directamente la dinámica del conflicto, subsanar errores materiales, sancionar conductas de mala fe y ejercer el impulso oficioso del proceso, todo ello al servicio de la celeridad procesal.

28. Gutiérrez Garay, Silvia Inés: VEINTE (20) PUNTOS.

La Dra. Gutiérrez Garay inicia su entrevista exponiendo su visión sobre los desafíos que enfrentará el nuevo fuero, relacionándolo con las oficinas de gestión judicial. En este sentido, destaca que el desafío es enorme tanto desde el punto de vista del derecho adjetivo como del derecho sustancial. Identifica como un aspecto de particular interés la conformación de oficinas judiciales con estructura temática, similares a las existentes en la provincia de Neuquén —las denominadas Ofiju—, que prevén oficinas especializadas en conciliación, amparos y accidentes, entre otras materias. Explica que dicho esquema permite separar la función administrativa de la función jurisdiccional propiamente dicha, de modo que el magistrado pueda concentrarse en dictar sentencias, llevar adelante conciliaciones y tomar las audiencias testimoniales, mientras las oficinas de gestión administrativa preparan el trámite correspondiente. Considera que ese sistema redundará en mayor celeridad y eficiencia, en beneficio tanto de quienes ejercen la profesión como de los justiciables que procuran acceder a una justicia rápida y eficaz.

Seguidamente, se le plantea un supuesto de excepción de incompetencia fundado en que el único vínculo del trabajador con la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires es su domicilio real, y se le consulta cómo resolvería la cuestión y cuáles serían sus fundamentos. Sostiene que el Código Procesal Laboral de la Ciudad de Buenos Aires prevé expresamente al domicilio del trabajador como criterio de competencia territorial, a diferencia del régimen establecido por la Ley N° 18.345. Afirma que, en tal supuesto, correspondería desestimar la excepción de incompetencia planteada, en virtud del principio de legalidad y de que la norma procesal aplicable es la que rige para quien promueve la acción. Agrega que ello resulta consistente con el principio protectorio propio del derecho del trabajo, conforme al cual corresponde estar a favor de la interpretación que facilite el acceso a la justicia del trabajador. Cita en ese sentido un precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación —que identifica como "*Galassi*"— en el cual el Alto Tribunal habría sostenido que, ante la existencia de distintas jurisdicciones posibles, debe estarse a aquella que resulte de más fácil acceso para el trabajador. Vincula este criterio con la garantía de ingreso irrestricto a la justicia prevista en la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires y con la gratuidad del acceso a la jurisdicción laboral para el trabajador. Demuestra marcada solvencia en el análisis de la cuestión, articulando de manera adecuada argumentos de fuente normativa y jurisprudencial.

Finalmente, se le pregunta qué ventajas le proporcionaría al juez, en el ejercicio de su función, el principio de realidad consagrado en el Código Procesal del Trabajo, en particular en los actos



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

iniciales del proceso. La concursante explica que dicho principio se articula con otros que garantizan la tutela judicial efectiva, especialmente en el marco de la audiencia preliminar prevista en las primeras etapas del proceso. Asevera que esa audiencia favorece el principio de inmediatez, en tanto permite al juez tomar conocimiento directo de las partes, y el principio de concentración, dado que en un mismo acto se despliega una pluralidad de actividades procesales. Detalla que en dicha audiencia el magistrado procura arribar a una conciliación, ordena la prueba pertinente desestimando la inconducente o dilatoria, resuelve sobre la procedencia de la prueba confesional, fija la audiencia testimonial y decide los recursos que pudieran interponerse frente a la denegación de algún medio probatorio. Concluye que esa dinámica, sumada a la combinación entre oralidad y un expediente electrónico, contribuye decisivamente a la celeridad de la tramitación de la causa. La respuesta evidencia una excelente capacidad para relacionar los distintos principios que rigen el proceso laboral, desarrollando la temática con claridad expositiva y adecuada articulación conceptual.

29. Henríquez, María Roxana: QUINCE (15) PUNTOS.

La Dra. Henriques da inicio a su entrevista explicando que su motivación para presentarse al concurso se asienta en una vocación de servicio que tiene desde joven y que la llevó a ingresar al Poder Judicial de la Nación al recibirse. Sostiene que la creación del nuevo fuero representa la oportunidad de aportar toda esa experiencia acumulada a una institución que nace, al tiempo que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo —con sus principios de cercanía, oralidad e inmediación— y también le ofrece la posibilidad de seguir aprendiendo.

Al ser consultada sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia en un supuesto en el que el único vínculo del trabajador con la Ciudad fuera su domicilio real, la concursante responde de manera sucinta que la Ley N° 6.790 establece criterios alternativos de competencia territorial, por lo que la concurrencia de uno solo de ellos —en el caso, el domicilio del trabajador— resulta suficiente para atribuir competencia al fuero local. Agrega que esta solución es coherente con el principio de cercanía al ciudadano que inspira el nuevo código, en tanto reconoce como juez natural a quien reside en la Ciudad. Si bien propuso una solución concreta al supuesto consultado, el análisis fue sintético y pudo haber profundizado en distintos aspectos relevantes de la cuestión.

Respecto de las acciones concretas que adoptaría en la audiencia preliminar del artículo 155 del Código Procesal, sostiene que el primer paso sería escuchar a las partes para comprender sus intereses y el objeto real del conflicto. Destaca que la conciliación, consagrada como principio rector en el artículo 1° del Código, debe ser genuina y nunca convertirse en un mecanismo de presión sobre la parte más vulnerable. Indica que la presencia del juez en la audiencia es fundamental, aunque advierte que debe ejercerse con cuidado para evitar el prejuzgamiento. Agrega que esa instancia permite también identificar y descartar la prueba superflua o intrascendente, concentrándola sobre los hechos efectivamente controvertidos y que la dinámica de la audiencia oral facilita acuerdos procesales que acortan significativamente los tiempos del proceso. Refiere que estas prácticas son las que ya aplica cotidianamente en el juzgado donde se desempeña.

30. Hofele, Julián: DIECIOCHO (18) PUNTOS.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Dr. Hofele da inicio a su entrevista relatando que los desafíos del nuevo fuero son múltiples, siendo el principal estar a la altura de la expectativa social de contar con una justicia laboral ágil y capaz de brindar respuestas efectivas, congruentes y fundadas en tiempo razonable, en contraste con la demora que hoy caracteriza a los tribunales nacionales. Agrega que la implementación de las oficinas de gestión judicial, cuya experiencia en los tribunales de consumo de la Ciudad resulta de referencia, constituye otro desafío relevante, en tanto implica un cambio en la modalidad de trabajo que permitiría al juez concentrarse exclusivamente en las funciones jurisdiccionales, delegando las tareas administrativas en personal especialmente capacitado para ello.

Al ser consultado sobre cómo resolvería y fundaría una excepción de incompetencia en donde el domicilio real del trabajador está fijada en la Ciudad, el concursante señala que el artículo 8 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, Ley N° 6.790, prevé expresamente el domicilio real del trabajador como criterio atributivo de competencia territorial, diferenciándose así de la legislación nacional que refiere al domicilio del demandado, criterio que históricamente generó conflictos en casos de litisconsorcio pasivo. Explica que, planteada la excepción, correspondería correr traslado al trabajador por el plazo de tres (3) días y que, en ausencia de prueba que desvirtúe que su residencia habitual se encuentra en la Ciudad, la excepción no tendría lugar.

Respecto de las reformas más relevantes introducidas por la Ley de Modernización Laboral en materia de reducción de la litigiosidad, el Dr. Hofele entiende que la norma es ambigua en ese sentido. Indica que podría contribuir a una leve baja en la litigiosidad en aspectos puntuales, tales como la mayor precisión en la determinación de los rubros indemnizatorios del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y la regulación de la contratación a tiempo parcial y a través de empresas de servicios eventuales, materias que antes generaban disputas jurisprudenciales. Sin embargo, advierte que los accidentes de trabajo representan más del cincuenta por ciento (50%) de las causas laborales y que la ley no avanza en materia de prevención de riesgos ni de reducción de la siniestralidad, por lo que en ese segmento no habrá modificación sustancial. Añade que la incorporación de nuevos incisos al artículo 1 de la Ley de Contrato de Trabajo, que excluyen de su ámbito de aplicación a los trabajadores independientes con colaboradores, a los repartidores vinculados a plataformas digitales y a los trabajadores privados de su libertad, podría generar un incremento de la litigiosidad, en tanto esos colectivos se encuentran amparados por convenios internacionales de derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo debate actualmente un convenio sobre presunción de laboralidad de los trabajadores de plataformas. La respuesta evidenció un amplio dominio de la materia y una gran claridad expositiva, al analizar críticamente los posibles efectos de la reforma desde una perspectiva tanto normativa como práctica.

31. Kaimakamian Carrau, Federico: DIECIOCHO (18) PUNTOS.

El Dr. Kaimakamian Carrau inicia su entrevista exponiendo los desafíos que, a su criterio, presenta la puesta en funcionamiento del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad. En ese marco, refiere que uno de los principales retos radica en la implementación de las Secretarías de Gestión Asociada, instrumento que pondera positivamente por su contribución a la eficacia, eficiencia y economía de la actividad jurisdiccional. Sostiene que tal sistema permitirá absorber gradualmente el caudal de causas previsto en el convenio de transferencia de competencias, facilitando una adecuada administración de justicia. Traza un paralelo con la reforma organizacional implementada en la Fiscalía General hace aproximadamente quince (15) o veinte (20) años, que introdujo una distribución temprana de los casos



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

para optimizar el trabajo de los fiscales, modelo luego replicado en el Ministerio Público Tutelar. Agrega que, sin perder el factor humano, considera relevante incorporar herramientas de inteligencia artificial, ya adoptadas por la Fiscalía y recientemente por el Tribunal Superior de Justicia.

Al ser consultado sobre cómo resolvería y fundaría una excepción de incompetencia en donde el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, desarrolla que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo establece la competencia del fuero local para las relaciones individuales del trabajo y el domicilio del trabajador en la Ciudad constituye un criterio suficiente para fundarla. Adiciona que la Corte Suprema tiene dicho que en materia de competencia debe estarse a los hechos planteados por las partes y al derecho aplicable, y que tratándose de derecho laboral o derecho común la justicia local es plenamente competente por disposición expresa del Código Procesal del Trabajo. Menciona además que la Ley N° 27.802 reserva la competencia federal para los casos en que el Estado Nacional o la autoridad administrativa sean parte, supuesto que no se configura en el caso planteado, por lo que correspondería rechazar la excepción y mantener la competencia del fuero de la Ciudad. El postulante responde de manera clara y con apoyo en doctrina del más Alto Tribunal.

Respecto de las reformas más relevantes introducidas por la Ley N° 27.802 en términos de reducción de la litigiosidad, el Dr. Kaimakamian Carrau expresa sus dudas sobre si la norma logrará ese objetivo en la práctica. Explica que la ley contiene derogaciones parciales, reenvíos normativos y artículos que, en su criterio, presentan vicios de inconstitucionalidad. Remarca que fue sancionada sin un diálogo real con las partes interesadas en las cuestiones del trabajo, lo que afecta su madurez normativa, y que si bien la incorporación de doctrina de la Corte Suprema en materia de indemnizaciones, según artículos 245 y 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, podría simplificar algunas discusiones, subsisten situaciones que se prestan al debate. Concluye que, en líneas generales, no considera que la ley vaya a reducir significativamente la litigiosidad, aunque reconoce que una actualización de la Ley de Contrato de Trabajo, vigente desde hace más de cincuenta (50) años y, de la Ley de Jornada de Trabajo, próxima al centenario, es necesaria. Con un adecuado manejo del tiempo, el concursante no solo aborda los puntos consultados, sino que lo hace de manera clara, incorporando reflexiones y argumentos propios sobre las cuestiones planteadas.

32. Liste, Pablo Andrés: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Liste comienza su entrevista refiriéndose a su trayectoria profesional como fundamento de su motivación para presentarse al concurso. En este sentido, explica que la mayor parte de su carrera se desarrolló en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad, donde intervino en cuestiones vinculadas con el empleo público, materia que se encuentra regida por principios propios del derecho del trabajo. Remarca la existencia de una relación asimétrica entre las partes y el desafío que implica dirimir los conflictos respetando la imparcialidad pero sin desatender la condición del trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional. Expresa que la creación del nuevo fuero representa un hito trascendental para la autonomía de la Ciudad y que lo entusiasma la posibilidad de contribuir a ese proceso, especialmente por el contacto directo que mantiene desde hace años con la materia en el ejercicio de sus funciones dentro del Poder Judicial local.

Al ser consultado sobre cómo resolvería y fundaría una excepción de incompetencia en donde el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, responde que, si el lugar de prestación de tareas, el lugar de celebración del contrato y el domicilio de la demandada se encuentran



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

fuera de la Ciudad, el domicilio real del trabajador no sería suficiente para sostener la competencia del fuero local, por lo que indica que haría lugar a la excepción. Si bien el concursante desarrolló los distintos puntos de conexión territorial involucrados, no abordó expresamente la incidencia que el artículo 8 del Código Procesal local atribuye al domicilio real del trabajador como criterio autónomo de atribución de competencia territorial.

Respecto de las ventajas del principio de oralidad en las primeras etapas del proceso, el Dr. Liste enfatiza que dicho principio debe analizarse en conjunto con el de intermediación, ambos consagrados en el Código Procesal de la Justicia del Trabajo, y que su aplicación supone el contacto directo del juez con las partes en las audiencias. Destaca que la oralidad favorece las instancias de conciliación, posibilidad que el Código pondera positivamente al ser viable hasta el momento de dictada la sentencia. Puntualiza que la tendencia hacia el proceso oral es una tendencia en el derecho procesal comparado, presente tanto en el Código Procesal Modelo Iberoamericano como en el Código Procesal de Relaciones del Consumo de la Ciudad. El concursante desarrolló de manera precisa las principales ventajas asociadas al fortalecimiento de la oralidad, incorporando además referencias pertinentes de derecho comparado.

33. Lombardo, María Fernanda: QUINCE (15) PUNTOS.

La Dra. Lombardo da inicio a su entrevista abordando los desafíos que presenta la implementación de las oficinas de gestión judicial, y refiere que tomó contacto directo con ese modelo durante una visita al Tribunal Superior de Justicia de Neuquén, donde pudo observar su funcionamiento en el ámbito del proceso penal. Sostiene que el principal desafío consiste en adaptarse a una dinámica en la que el trámite y la organización del proceso quedan en manos de la oficina de gestión, permitiéndole al juez llevar a cabo de manera exclusiva las funciones jurisdiccionales. Destaca que esa modalidad contribuye a agilizar los procesos, a desformalizar la actividad judicial y a fortalecer la oralidad, e ilustra su apreciación con la experiencia de los magistrados neuquinos, quienes llegaban a las audiencias sin preconceptos y resolvían a partir de lo que surgía en ellas. La concursante demuestra una adecuada comprensión del funcionamiento práctico de este modelo organizacional.

Al ser consultada sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad sea su domicilio real, la concursante afirma que resolvería a favor del trabajador, con sustento en la competencia territorial de la Ciudad de Buenos Aires, aunque reconoce no tener presentes en ese momento todos los supuestos previstos en el Código Procesal de la Justicia del Trabajo.

Finalmente, en relación a las ventajas del principio de oralidad en las etapas tempranas del proceso, la Dra. Lombardo expresa que su principal aporte radica en facilitar la conciliación entre las partes, en tanto permite descontracturar el proceso y propiciar un contacto real y efectivo entre los litigantes. Postula que esa dinámica potencia la labor conciliadora del juez y que, más allá de la celeridad que la oralidad naturalmente aporta, su valor distintivo en las etapas iniciales del proceso reside en esa función de acercamiento entre las partes.

34. Lored, María Sol: VEINTE (20) PUNTOS



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Dra. Loredó inicia su entrevista exponiendo su opinión sobre los desafíos vinculados con las oficinas de gestión judicial, indicando que su implementación supone una verdadera transformación respecto del modelo tradicional de juzgado como compartimento estanco. Refiere que dicho cambio se enmarca en la Resolución del CM N° 234, que regula la oficina de gestión asociada, y en el proyecto de ley remitido recientemente, que incorpora estas oficinas dentro del procedimiento. Explica que su función consiste en manejar transversalmente el procedimiento, al separar las tareas administrativas de las jurisdiccionales, encargándose por ejemplo de la agenda de audiencias, las notificaciones y el trámite de la causa, de modo que el magistrado pueda concentrarse en fortalecer la inmediación y dictar sentencia con conocimiento previo del expediente, en lugar de tomar contacto con la causa recién al momento de resolver. Como desafíos de implementación, menciona el cambio de cultura organizacional que deberán afrontar magistrados, funcionarios y empleados —dado que la jurisdicción no cuenta con experiencia previa en este modelo, a diferencia de provincias como Córdoba, Mendoza y Jujuy—, la necesidad de unificar criterios entre los distintos jueces que comparten la oficina, y la articulación con el Consejo de la Magistratura en materia de gestión de calidad, lo que permitiría identificar cuellos de botella en la tramitación. Evidencia un profundo dominio de la temática, describiendo con precisión el funcionamiento de las oficinas de gestión asociada y aludiendo tanto a su desarrollo a nivel local como a experiencias comparadas de otras provincias.

Seguidamente, se le plantea un supuesto de excepción de incompetencia fundado en que el único vínculo del trabajador con la Ciudad de Buenos Aires es su domicilio real, y se le consulta cómo resolvería la cuestión y con qué fundamentos. La Dra. Loredó responde con destacable solvencia y precisión que correspondería asumir la competencia, en virtud de lo dispuesto por el artículo 8°, inciso 4°, del Código Procesal del Trabajo, que establece el domicilio real del trabajador como punto de conexión, a diferencia del régimen de la Ley N° 18.345, que solo contempla el domicilio del demandado. Vincula esta solución con el artículo 2° del mismo Código, que consagra la improrrogabilidad de la competencia territorial como norma de orden público, destinada tanto a las partes —en protección de la hiposuficiencia del trabajador frente a eventuales prórrogas de jurisdicción— como a los jueces, en orden a evitar el desprendimiento de causas que les corresponden. Sostiene que los distintos puntos de conexión previstos en la norma deben interpretarse como alternativos y no acumulativos, por no surgir ello del texto legal y por resultar contrario al espíritu de una justicia de proximidad. Postula que, frente a un planteo de incompetencia, los argumentos que podría esgrimir el demandado girarían en torno de esa discusión sobre el carácter alternativo o acumulativo de los presupuestos, de una eventual afectación al derecho de defensa —que descarta, en virtud de los principios de virtualidad y digitalización del proceso— y de la posible falta de autenticidad del domicilio invocado. Concluye que, de verificarse que el domicilio resulta ficticio o que se pretende forzar la competencia local, no admitiría la excepción, y propone resolver la cuestión en una audiencia en la que se produzca la prueba pertinente y, en su caso, se analice la admisibilidad de un eventual recurso de apelación.

Finalmente, se le pregunta cuáles serían los pasos que llevaría a cabo en el marco de una audiencia preliminar, en consonancia con el principio de realidad. La concursante explica que dicha audiencia constituye el rasgo distintivo del procedimiento de la Ciudad, en tanto impone al juez el deber de materializar la inmediación. Detalla que, en primer lugar, correspondería delimitar los hechos controvertidos a fin de precisar las cuestiones efectivamente en juego, valiéndose de la



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

facultad saneadora para esclarecer puntos oscuros de la demanda. Señala que, a partir de allí, el juez debe procurar una solución conciliatoria, proponiendo fórmulas que las partes podrán aceptar o reformular, y que, de no arribarse a un acuerdo, corresponderá definir la prueba pertinente en función de los puntos litigiosos identificados.

35. Manterola, Nicolás Ignacio: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Manterola da inicio a su entrevista a partir de una reflexión sobre el carácter histórico del momento, entendiendo que la creación del nuevo fuero laboral implica saldar una deuda constitucional pendiente. Refiere que ejerce la profesión de manera independiente, que es especialista en derecho procesal y doctor en derecho en esa área, y que lo impulsa una profunda vocación de servicio y compromiso con la administración de justicia. Expresa su interés en contribuir a un proceso más eficaz y cercano a las partes, con plenas garantías de intermediación, oralidad e instrumentalidad de las formas procesales, orientadas al cumplimiento del plazo razonable, lo que pone de manifiesto una concepción pragmática del servicio de justicia.

Al ser consultado sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia fundada exclusivamente en el domicilio real del trabajador en la Ciudad, el concursante sostiene que la justicia laboral de la Ciudad resulta competente en ese supuesto, con sustento en la competencia territorial establecida en el Código Procesal de la Justicia del Trabajo, y destaca que los ciudadanos de la Ciudad tienen el derecho de litigar ante su propio poder judicial. La respuesta arribó a una conclusión acorde con la normativa aplicable, aunque fue expuesta de manera acotada y sin respaldo normativo ni jurisprudencial.

En relación con las acciones concretas que adoptaría en la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal, el Dr. Manterola expresa que dicha instancia debe ser aprovechada para llevar a cabo todos los actos procesales contemplados en el artículo 155 del Código. Propone que, en primer término, correspondería fijar los hechos controvertidos y depurar la prueba, descartando la que no resulte conducente. Agrega que en esa misma audiencia debería invitarse a las partes a conciliar, tomarse la prueba confesional si resultara procedente, fijarse las distintas medidas probatorias y establecerse la fecha de las audiencias testimoniales. Destaca que el contacto directo del juez con las partes en esa instancia constituye uno de los desafíos centrales de la nueva magistratura. El postulante finalizó su intervención antes de agotar el tiempo asignado, lo que se tradujo en un análisis sintético que pudo haber profundizado en distintos aspectos relevantes de la cuestión.

36. Natale, Mariano: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. Natale inicia su entrevista refiriéndose a las oficinas de gestión judicial y al modo en que llevaría a cabo su implementación, destacando que dicho desafío se inscribe en la etapa fundacional del nuevo fuero. Asevera que estas oficinas fueron concebidas a partir de la nueva ley de procedimientos laborales de la Provincia de Buenos Aires, Ley N° 15.057, y refiere que existen antecedentes de funcionamiento en la Provincia de Mendoza, mediante la Ley N° 9.109, así como en Córdoba y Neuquén. Si bien aporta referencias a experiencias implementadas en otras jurisdicciones, el desarrollo no profundiza en el funcionamiento específico del modelo ni en los desafíos concretos que plantea su puesta en marcha. Indica que su implementación dependerá del convenio específico y de las resoluciones que dicte el Consejo de la Magistratura, y considera que las oficinas de gestión



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

resultan de utilidad en la medida en que permiten una mejor organización del trámite procesal, unificando criterios en aspectos tales como la demanda y su contestación, la prueba y las audiencias preliminares, lo que redundará en mayor certeza para el justiciable.

Al pronunciarse sobre un supuesto en que se plantee una excepción de incompetencia en un caso en el que el único vínculo del trabajador con la Ciudad sea su domicilio real, el Dr. Natale explica de forma sucinta y sin profundizar, que el Código Procesal del Trabajo de la Ciudad habilita la competencia territorial en razón del domicilio real del trabajador en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sostiene que, acreditado ese domicilio, correspondería rechazar la excepción de incompetencia planteada, en tanto el propio ordenamiento procesal le otorga al trabajador la posibilidad de optar por la jurisdicción del nuevo fuero, debiendo el juez asumir la actitud jurisdiccional que ello supone.

Con relación a las acciones que llevaría a cabo como juez en el marco de una audiencia preliminar, teniendo en miras el principio de oralidad consagrado en el artículo 1° del Código Procesal del Trabajo, el concursante explica que dicho principio releva la falsa antinomia tradicional entre oralidad y escritura, y que la audiencia preliminar constituye un instituto que aporta mayor agilidad al proceso, con presencia obligatoria del magistrado. Detalla que, notificadas debidamente las partes, el primer acto que correspondería desplegar es el intento de conciliación, en tanto modo normal de finalización del proceso en materia laboral. Agrega que, de no arribarse a un acuerdo, correspondería aplicar el principio de saneamiento respecto de la prueba pertinente a los hechos controvertidos, fijar los plazos y las audiencias testimonial y confesional según corresponda, y resolver las excepciones que eventualmente se hubieran planteado.

37. Nieves Ibáñez, María Paula: VEINTE (20) PUNTOS.

La Dra. Nieves Ibáñez da inicio a su entrevista refiriéndose a los desafíos que deberá afrontar la puesta en marcha del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad. Al respecto, sostiene que el inicio del funcionamiento de los tribunales laborales estará condicionado a la aprobación legislativa del convenio de traspaso de competencias en materia laboral y a la celebración del convenio de traspaso de recursos entre el Poder Ejecutivo Nacional y el Gobierno de la Ciudad. En ese marco, identifica como desafíos principales la disponibilidad de presupuesto suficiente, la infraestructura necesaria y la incorporación de personal idóneo. Agrega que la implementación de un nuevo código procesal laboral constituirá en sí misma un desafío para todos los operadores del fuero, señalando que al momento de la entrevista se encontraba en trámite legislativo un proyecto de reforma que podría modificar ese texto. Respecto de la implementación de las oficinas de gestión judicial, expone con precisión que se trata de organismos especializados de apoyo a la actividad jurisdiccional que permiten separar las tareas administrativas de las estrictamente jurisdiccionales, posibilitando que los magistrados se concentren en estas últimas. Refiere que en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires existe un modelo similar en los juzgados de relaciones del consumo, donde una secretaría de gestión asociada con autonomía funcional y dependencia de la Cámara de Apelaciones se encarga del trámite de las causas, describiendo como beneficios del sistema la agilización del servicio de justicia y la estandarización de etapas procesales.

Al pronunciarse sobre un supuesto en que se plantee una excepción de incompetencia en un caso en el que el único vínculo del trabajador con la Ciudad sea su domicilio real, la concursante



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

arguye que el domicilio real del trabajador en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires constituye uno de los cuatro supuestos atributivos de competencia territorial previstos en el Código Procesal de la Justicia del Trabajo. Enumera los restantes criterios: el lugar de celebración del contrato, el lugar de ejecución del contrato y la competencia derivada de los recursos contra resoluciones de la Comisión Médica N° 10. Sobre esa base, concluye que, al encontrarse el domicilio real del trabajador expresamente contemplado como factor atributivo de competencia, correspondería rechazar la excepción de incompetencia planteada. La respuesta reflejó un sólido conocimiento técnico de la cuestión consultada.

Con relación a las ventajas que el principio de oralidad puede ofrecer, especialmente en la etapa inicial del proceso, sostiene que la oralidad se halla prevista en el Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad, junto con otros principios propios del proceso laboral, tales como la gratuidad, el impulso procesal, la celeridad y la progresividad. Argumenta que el principio de oralidad favorece la inmediación del juez con las partes, los peritos y los testigos, y contribuye a la celeridad del proceso, en consonancia con la función social propia del derecho del trabajo. Destaca que el código prevé la presencia obligatoria del juez en la audiencia preliminar como manifestación concreta de ese principio y menciona que el proyecto de reforma ingresado a la Legislatura contempla extender la oralidad también a la etapa de alegatos, lo que, de aprobarse, profundizaría aún más la inmediación en el procedimiento. El desarrollo efectuado puso de manifiesto una clara comprensión de las ventajas prácticas de la oralidad y un conocimiento actualizado de los debates legislativos vinculados con su profundización.

38. Núñez, Carolina Soledad: VEINTE (20) PUNTOS.

La Dra. Núñez da inicio a su entrevista exponiendo de manera ordenada y con suma claridad las motivaciones que la llevaron a presentarse al concurso, señalando que su interés se articula en torno a dos ejes. En primer lugar, destaca el desafío institucional que implica participar en la conformación del nuevo fuero local, tanto en lo relativo al desarrollo de criterios jurídicos propios para la Ciudad como en la implementación de procedimientos innovadores que incorporen tecnologías acordes a la conflictividad laboral actual, en el marco de lo que caracteriza como una justicia activa y ágil. En segundo lugar, refiere motivaciones de índole personal vinculadas con su vocación de servicio y su compromiso social, entendiendo que el fuero del trabajo cumple un rol eminentemente social dentro del Poder Judicial.

Con relación a cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad de Buenos Aires es su domicilio real, sostiene —con adecuado sustento en las reglas de competencia territorial previstas en la normativa procesal— que no haría lugar a la excepción de incompetencia, por cuanto la normativa aplicable prevé la competencia territorial del fuero cuando la persona reside o presta tareas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo el domicilio real del trabajador un criterio atributivo de competencia suficiente para sostener la jurisdicción local.

Sobre las ventajas del principio de oralidad en las etapas preliminares del proceso, opina que conforma uno de los principios más fundamentales previstos en el Código, en tanto opera como integrador del resto de los principios procesales, tales como la inmediación, la publicidad y la conciliación. Indica que dicho principio cobra especial relevancia en el marco de la audiencia



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

preliminar, instancia en la que la oralidad, como aspecto innovador del procedimiento, permite materializar concretamente esos principios en la práctica judicial. La concursante desarrolló de manera sólida y consistente la función que la oralidad cumple dentro del esquema procesal previsto por la normativa local.

39. Pasarín, Sebastián Nahuel: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. Pasarín da inicio a su entrevista exponiendo las motivaciones que lo llevaron a presentarse al concurso, las que vincula con dos dimensiones: una personal y otra institucional. En el plano personal, refiere ser porteño de nacimiento, haberse formado íntegramente en instituciones públicas y ser el primer profesional de su familia, circunstancias que atribuye al respaldo brindado por las instituciones del Estado. En el plano institucional, señala que los relatos de funcionarias de su entorno profesional acerca de la experiencia de participar en la conformación del fuero contencioso administrativo y tributario de la Ciudad despertaron en él una motivación particular para intervenir en la creación del nuevo Fuero del Trabajo, destacando que el cargo concursado constituye el paso natural en su carrera judicial.

Consultado acerca de cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, sostiene que el Código Procesal de la Justicia del Trabajo prevé la competencia en función del domicilio del trabajador, lo que podría derivar en que el fuero local asuma el conocimiento de causas vinculadas con hechos ocurridos fuera de la Ciudad de Buenos Aires. Indica que, en tales supuestos, no advierte margen para apartarse de la letra de la ley: si el trabajador así lo pretende, debe ser juzgado por la justicia local en función de ese criterio. Asimismo, destaca que el período de transición generará un volumen significativo de cuestiones de competencia, para cuya resolución considera que la experiencia adquirida en el tribunal resulta de utilidad. Menciona también, a modo de ejemplo, el interrogante que suscita la doctrina "Soto" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de desafueros sindicales, sosteniendo que, en ese supuesto, corresponde asumir competencia aunque no esté expresamente determinada. Responde de manera razonable, aunque desarrolla el punto con un abordaje de temas que no vincula de manera directa con el caso planteado.

Con relación a qué acciones llevaría adelante en una audiencia preliminar y en qué principio fundaría su actuación, resalta el principio de inmediatez como eje rector, entendido como la presencia personal del juez en las audiencias. Reconoce que la conducción directa de audiencias no forma parte central de su experiencia previa, dado que su trayectoria se desarrolló principalmente en el ámbito de los recursos y en audiencias de naturaleza institucional, con participación de organismos públicos, más que en audiencias entre partes. No obstante, expresa su convicción de que el juez debe estar presente en la mayor cantidad de audiencias posibles, en función de la carga de trabajo y la capacidad de gestión, procurando resolver en esa instancia la mayor cantidad de cuestiones: identificar los puntos controvertidos, desechar aquello que no esté en discusión y, eventualmente, conciliar o dictar resolución en el acto. La presentación concluyó en un tiempo significativamente menor al previsto, lo que se tradujo en un desarrollo limitado de la respuesta.

40. Pasquinelli, Ismael Eduardo: CINCO (5) PUNTOS.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Dr. Pasquinelli da inicio a su entrevista explicando los motivos que lo llevaron a presentarse al concurso. En ese sentido, resalta que la magistratura constituye, a su entender, la aspiración más elevada a la que puede acceder un operador jurídico, y destaca que la creación del nuevo fuero laboral de la Ciudad representa una oportunidad histórica para brindar una tutela judicial efectiva en plazos razonables, subsanando las deficiencias que, a su juicio, presentaba la justicia nacional del trabajo. Destaca además la importancia que el principio de inmediación genera en el proceso, el que considera principal para llevar efectivamente a la práctica y no quede reducido a una declaración teórica.

Respecto de la resolución que adoptaría frente a una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, indica que declararía la incompetencia y remitiría las actuaciones al fuero competente, fundando su decisión en que la normativa procesal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece como factores atributivos de competencia el domicilio del establecimiento del empleador, el domicilio del propio empleador o el lugar de celebración del contrato de trabajo, sin contemplar el domicilio del trabajador como criterio habilitante. La respuesta evidencia un conocimiento insuficiente de las reglas de competencia territorial, al prescindir del criterio expresamente previsto en el artículo 8 de la Ley 6.790.

A continuación, se le requiere que describa cuatro o cinco acciones concretas que llevaría a cabo como juez durante su primera audiencia preliminar. El postulante expresa que, en primer término, procedería a identificar correctamente a las partes intervinientes y les explicaría sus derechos, poniendo especial énfasis en la situación del trabajador como parte débil de la relación laboral. Añade que procuraría acercar a las partes con el objetivo de explorar una solución conciliatoria y que, de no alcanzarse un acuerdo, conduciría el desarrollo de la audiencia. El postulante no abordó la consigna en los términos requeridos y utilizó sólo una porción reducida del tiempo otorgado.

41. Pitrau, Horacio Bernardino: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Pitrau da inicio a su entrevista exponiendo los desafíos que, a su criterio, presentará el nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad y su vinculación con las oficinas de gestión judicial. Afirma que, a diferencia de la segunda instancia, el principal desafío en primera instancia se concentra en el principio de oralidad, que permea todos los estadios del proceso e incluso podría extenderse a la etapa de alegatos. Explica que el nuevo sistema exige un mayor compromiso del juez en la dirección y conducción del proceso, con una participación activa en las audiencias y en el control de la prueba. Señala que la función de las secretarías de gestión asociada es auxiliar al juez en tareas de carácter administrativo-judicial, permitiéndole concentrarse en las instancias orales y en la búsqueda de soluciones conciliatorias. Destaca, asimismo, que la incorporación de herramientas de inteligencia artificial potenciaría aún más la optimización de la gestión judicial.

Al analizar el supuesto de una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, sostiene que rechazaría la excepción, con fundamento en el artículo 8 de la Ley N° 6.790, que establece de manera taxativa las reglas de atribución de competencia territorial, entre las que figura el domicilio real del trabajador como presupuesto autónomo y suficiente, sin necesidad de concurrencia con otros criterios. Indica que dicha regulación se diferencia del régimen previsto en la Ley N° 18.345, en la que el domicilio no operaba como pauta



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

central de atribución. Sin embargo, agrega que podría resultar necesario abrir el incidente a prueba si existieran dudas acerca de la efectiva acreditación del domicilio invocado, dado que algunos registros como el padrón electoral, pueden presentar desactualizaciones, lo que requeriría verificaciones adicionales como constatación policial u otros elementos aportados por el actor. El análisis resultó correcto, sin perjuicio de que ciertos aspectos de la cuestión planteada admitían una mayor profundización.

Con relación a la oralidad como eje central del nuevo proceso y su implementación en una audiencia preliminar, arguye que en dicha instancia correspondería analizar la pertinencia de las medidas de prueba ofrecidas, resolver los incidentes que pudieran plantearse en ese acto sobre la admisibilidad de determinadas diligencias y proveer las que resulten procedentes. Pone de resalto la importancia de aprovechar la audiencia preliminar para procurar una solución conciliatoria y resalta como un avance relevante en la Ley N° 6.790, la posibilidad de propiciar la conciliación en cualquier momento del proceso, permitiéndole al juez advertir, a través del contacto directo con las partes, eventuales espacios de acuerdo que eviten la necesidad de dictar sentencia. La respuesta reflejó una adecuada comprensión del papel que el principio de oralidad desempeña en el diseño del nuevo proceso laboral

42. Roberti Kamuh, Nicolás Oscar Hassan: DIECISÉIS (16) PUNTOS.

El Dr. Roberti Kamuh da inicio a su entrevista refiriéndose a la implementación de las oficinas de gestión judicial, las que considera una herramienta positiva para la modernización del sistema de justicia, siempre que se encuentren acompañadas de los cambios legislativos correspondientes. Como antecedente, menciona las actuales secretarías de relaciones de consumo. Remarca que su principal ventaja radica en la separación de las funciones administrativas de las jurisdiccionales, lo que contribuye a la celeridad del proceso y al fortalecimiento de la confianza ciudadana en el sistema de justicia. Hace referencia a un proyecto de reforma del Código de Procedimiento y de la Ley N° 7, particularmente a su artículo 16, que incorporaría la figura de las Secretarías Judiciales de Asistencia Asociada, orientadas a la gestión y despacho de causas y al buen funcionamiento general de los juzgados. Concluye que, de implementarse conforme a su reglamentación, dicha institución constituirá un avance concreto en la modernización y agilización del proceso laboral local. La respuesta evidenció un adecuado conocimiento de los objetivos perseguidos por el modelo de oficinas de gestión judicial, aunque pudo haber desarrollado con mayor detalle su funcionamiento práctico.

A continuación, frente a un supuesto de excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, aborda la cuestión citando doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación según la cual la delimitación de la competencia debe realizarse con base en los hechos expuestos en la demanda y en el derecho invocado, haciendo referencia a los fallos "*Banco Exterior S.A. c/ Carlos Damm*", "*Plus Ultra SRL*", "*Eco-Clines S.A. c/ Provincia de Mendoza*" y "*Oracle Argentina S.A.*", en este último mediante el dictamen de la Procuración General. Asimismo, trae a colación el fallo "*Romero c/ Galeno*" del Tribunal Superior de Justicia local como antecedente de adhesión a dichos criterios. Desde el punto de vista normativo, indica que el domicilio real del trabajador en la Ciudad constituye, en principio, fundamento suficiente para la competencia territorial de la justicia local, aunque advierte que ello no es automático si mediaran cuestiones de competencia material, como serían las causas vinculadas con la Ley N° 189



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

o de índole federal, que desplazarían tal atribución. De todas maneras, postula que sería competente la Ciudad. Finalmente, invoca los artículos 129 de la Constitución Nacional y 6, 8 y 106 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y el artículo 8 de la Ley N° 7, como fundamento normativo para sostener la competencia de la justicia de la Ciudad.

Por último, se le requiere que describa los pasos centrales a seguir en la audiencia preliminar regulada por el artículo 155 del Código de Procedimiento de la Justicia del Trabajo y así explica que dicha audiencia constituye una expresión de los principios de inmediación y concentración, orientada a facilitar el acercamiento entre el juez y las partes con miras a una solución conciliatoria o transaccional. Se expone aludiendo a que, en esa instancia, procuraría en primer lugar subsanar eventuales defectos procesales, para luego escuchar a las partes, determinar los hechos controvertidos y conducentes, y fijar el objeto del juicio y el *tema decidendum*. Describe además la apertura a prueba, incluyendo el reconocimiento de firmas en documentación aportada, la resolución de oposiciones probatorias, el sorteo de peritos, la determinación de puntos periciales, la fijación de fechas para audiencias testimoniales y la evaluación de la procedencia de la prueba confesional que, en caso de concederse, requeriría resolución fundada. Concluye que la audiencia preliminar permite al juez asumir la conducción del proceso y resolver los recursos que interpongan las partes en esa instancia.

43. Saba, Paula Andrea: DOCE (12) PUNTOS

La Dra. Saba da inicio a su entrevista refiriéndose a los desafíos que, a su entender, deberá afrontar la Justicia del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires. En tal sentido, sostiene que la creación de un fuero nuevo, dentro de un marco legal y procesal también nuevo, implica la necesidad de generar jurisprudencia propia y de analizar e interpretar la normativa recientemente sancionada. Destaca, asimismo, el desafío que supone la implementación del proceso oral y resalta que tal modalidad favorece la celeridad e inmediación con las partes, en consonancia con los principios enunciados en el artículo primero de la ley de procedimiento. Con relación a la Secretaría Judicial de Gestión Asociada, explica que separa las dos áreas, la administrativa y la jurisdiccional, lo que permite que se acelere y unifique el procedimiento al permitir generar una unidad de criterio, acorde con los principios de celeridad, regulados reglas de Brasilia.

Seguidamente, se le consulta cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad resulta ser su domicilio real. En tal sentido, refiere que la normativa procesal vigente atribuye competencia a la Justicia de la Ciudad en razón del domicilio del trabajador, razón por la cual, tratándose de una relación individual de trabajo, correspondería declarar la competencia del fuero. La concursante desarrolló el punto de manera acotada, sin apoyo en normativa, doctrina o jurisprudencia vinculada a la materia.

A continuación, se le requiere que describa las principales gestiones que llevaría a cabo en el marco de la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia en las Relaciones del Trabajo. Indica que dicha audiencia tiene lugar una vez trabada la litis, es decir, luego de la demanda, la contestación y la resolución de las excepciones. Señala que el primer cometido del magistrado en esa instancia es procurar la conciliación entre las partes. De no arribarse a un acuerdo, explica que el juez deberá pronunciarse sobre la admisibilidad de la prueba ofrecida, desestimando aquella que resulte inconducente, dilatoria o insustancial, y resolviendo las oposiciones que las partes



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

podrían formular al respecto. Agrega que igual criterio se aplicará a los puntos de pericia, pudiendo incorporar aquellos que estime necesarios para la resolución del conflicto y, en materia testimonial, reducir la cantidad de testigos. La exposición resultó breve en relación con el tiempo asignado, lo que no permitió desarrollar con la profundidad pretendida los distintos aspectos comprendidos en la consulta formulada.

44. Schnaiderman, Alfredo Alejandro: DOCE (12) PUNTOS.

El Dr. Schnaiderman da inicio a su entrevista vinculando su postulación con el interés en participar en la puesta en marcha de la justicia del trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Refiere que, si bien no ha tenido oportunidad de litigar en fueros donde funcionen oficinas de gestión judicial, conoce la concepción de su funcionamiento y sigue la política del Consejo de la Magistratura orientada a modernizar el Poder Judicial y generar confianza y legitimidad ciudadana. En ese marco, considera que el fallo "*Levinas*" cierra una evolución jurisprudencial en materia de reconocimiento pleno de las facultades jurisdiccionales de la Ciudad, y que la sanción del Código Procesal y la creación del fuero configuran un punto de partida para que la Ciudad administre su propia justicia en materia laboral. Destaca que el desafío central de este nuevo fuero consiste en dar respuesta adecuada a las expectativas de la ciudadanía y superar los preconceptos doctrinales existentes respecto de su nacimiento. Pese a mencionar el modelo de oficinas de gestión judicial, no desarrolló sus aspectos operativos ni las transformaciones que dicho esquema supone para la función jurisdiccional.

Respecto de la resolución que adoptaría frente a una excepción de incompetencia en un supuesto en que el único vínculo del trabajador con la Ciudad de Buenos Aires es su domicilio real, el Dr. Schnaiderman enumera los supuestos que el artículo 8 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo establece como atributivos de competencia territorial. Arguye que si el trabajador desempeña tareas en la provincia de Buenos Aires, en el marco de un contrato celebrado también en la provincia y cuestiona un pronunciamiento de la Comisión Médica jurisdiccional, la justicia de la ciudad es competente. Postula que a diferencia de la Ley N° 18.345 y de la Ley N° 15.057, que regulan el procedimiento laboral nacional y bonaerense respectivamente y permiten al actor elegir entre presupuestos alternativos, el Código Procesal de la Ciudad no contempla expresamente esa opción, ni utiliza conjunciones que permitan interpretarlos como disyuntivos. En tal sentido, concluye que los presupuestos son conjuntivos y resalta que el legislador tuvo voluntad en otorgar al actor la posibilidad de elegir la competencia y así lo hizo expresamente, tal como ocurre en el caso del artículo quinto para la ejecución de convenios homologados. Por lo tanto, explica que en ausencia de ese supuesto se declararía incompetente. El postulante inició el abordaje de la cuestión con adecuado sustento normativo, aunque el desarrollo posterior no mantuvo el mismo nivel de articulación entre las conclusiones expuestas y la normativa mencionada.

Al describir cuatro o cinco gestiones que realizaría en una primera audiencia preliminar, de conformidad con lo normado por el artículo 155 del Código Procesal en la materia, el postulante explica que dicha audiencia no queda librada a la discrecionalidad del juez, ya que la norma le impone instar la conciliación de las partes, con exclusión de los hechos reconocidos y de los derechos irrenunciables vinculados al orden público laboral. En caso de no prosperar, señala que debe ofrecer el procedimiento de arbitraje previsto en el Código. Superada esa instancia, explica que el juez ejerce facultades de saneamiento: establece los hechos controvertidos, valora la pertinencia de las pruebas ofrecidas y desestima las pruebas improcedentes, superfluas o manifiestamente inaceptables. Añade



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

que en esa misma oportunidad se resuelven las observaciones mutuas a los puntos de pericia, el juez fija y puede ampliar los puntos periciales, y destaca que el Código Procesal local regula la prueba confesional con carácter excepcional, requiriéndose resolución fundada para su admisión. Finalmente, indica que en la audiencia se fija la audiencia de vista de la causa con un plazo máximo de sesenta (60) días, precisando que en esa instancia el recurso de revocatoria contra la desestimación de pruebas debe interponerse verbalmente con apelación en subsidio de trámite diferido, y que la parte que no concurre pierde la posibilidad de notificarse e impugnar las medidas probatorias desestimadas.

45. Segura, Juan Martín: DIECISÉIS (16) PUNTOS.

El Dr. Segura da inicio a su entrevista exponiendo los desafíos que presenta la conformación del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su vinculación con las oficinas de gestión judicial. Al respecto, sostiene que su puesta en funcionamiento exige estructurar, desde sus bases, una organización moderna y eficiente para la resolución de conflictos, lo que implica conformar equipos de trabajo, coordinar adecuadamente las tareas y establecer criterios procesales claros que garanticen el debido proceso y el acceso a la justicia. En ese marco, afirma conocer la existencia de oficinas de gestión judicial en otras jurisdicciones del país, como las experiencias de las provincias de Córdoba y Mendoza y Neuquén, señala que el ministro de Justicia de la Ciudad hizo referencia a la posibilidad de implementar un modelo similar. Destaca que dichas oficinas permiten especializar el trámite procesal y concentrar la actividad jurisdiccional del juez en los aspectos de mayor relevancia, contribuyendo a la unificación de criterios y a una tramitación más dinámica y eficiente. En su paso por el poder judicial, menciona haber creado trescientos veinte (320) modelos para el sistema de gestión del juzgado en el que se desempeñó en calidad de subrogante, iniciativa que adoptó ante la ausencia de criterios procesales uniformes y que le permitió organizar el trámite de manera coherente y predecible.

Sobre cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad de Buenos Aires es su domicilio real, el postulante hace referencia a la competencia territorial marcada por el artículo 8 del ordenamiento procesal que contempla expresamente el domicilio real del trabajador como uno de los criterios atributivos de competencia territorial. En razón de ello, frente a una norma de tal claridad, corresponde rechazar la excepción y admitir la competencia del fuero local. Sin perjuicio de ello, advierte acertadamente que la norma puede generar situaciones que merezcan un análisis más detenido, como aquellos casos en los que la totalidad de la relación laboral —celebración del contrato, prestación de servicios y domicilio del empleador— tuvo lugar en otra jurisdicción y el trabajador se radicó en la Ciudad con posterioridad a la finalización del vínculo. No obstante, sostiene que, aun en tales supuestos, una declaración de inconstitucionalidad del artículo 8 resultaría de difícil procedencia, toda vez que la solución legal prevista aparece como razonable en atención a la situación de vulnerabilidad del trabajador y a la proximidad del tribunal con su lugar de residencia.

Finalmente, en relación a las principales acciones que llevaría a cabo en la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del código ritual, señala de forma atinada que dicha instancia guarda importantes puntos de contacto con las audiencias previstas en el artículo 360 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, ámbito en el que ha desarrollado su experiencia profesional. Explica que constituye el momento exacto para delimitar con precisión los hechos controvertidos y conducentes, depurar el material fáctico introducido por las partes y evaluar la pertinencia e idoneidad



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

de las pruebas ofrecidas. Resalta además la relevancia de promover activamente la conciliación en esa instancia, entendiendo que la autoridad judicial que llega al acto con el expediente debidamente estudiado se encuentra en las mejores condiciones para propiciar una solución consensuada entre las partes. El concursante demostró un adecuado conocimiento de la temática abordada, formulando planteos claros y vinculándolos con su experiencia práctica en el ámbito judicial.

46. Seren Novoa, Guido Ariel: DIEZ (10) PUNTOS.

El Dr. Seren Novoa da inicio a su entrevista exponiendo las razones que lo llevaron a presentarse al concurso. Menciona que trabaja en la justicia desde hace muchos años y que, desde su ingreso, supo que deseaba continuar su carrera en el servicio público. Indica que se desempeña como secretario de juzgado desde hace siete (7) años y que lo concibe como un paso natural en su trayectoria. Refiere que se desempeña en un juzgado con una alta tasa de resolución de conflictos, donde los expedientes se tramitan en menos de un año en promedio. Asevera que, como criterio personal, siempre se presentó a concursos cuando se sintió en condiciones de desempeñar el cargo al que aspiraba, y que esta constituye su primera postulación para el cargo de juez. Expresa que su motivación es aportar valor a una justicia ágil y próxima al ciudadano, y vincula dicha vocación con el hecho de haber nacido y vivido toda su vida en la Ciudad de Buenos Aires, lo que denota una identificación con las instituciones locales.

Con relación a cómo resolvería una excepción de incompetencia en un caso donde el único vínculo del trabajador con la Ciudad es su domicilio real, refiere que la Ley N° 6.790 prevé expresamente el domicilio del trabajador como punto de conexión territorial habilitante para acceder a la justicia local. Sostiene que dicho punto de conexión otorga al trabajador domiciliado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el derecho a ser juzgado por sus tribunales, y que el juez debe realizar el análisis de competencia al momento de recibir la acción, oportunidad en la que cuenta con todos los elementos para resolverlo. El concursante responde de forma breve, sin desarrollar con la profundidad esperable los aspectos consultados.

A continuación, se le requiere que describa cuatro o cinco acciones concretas que llevaría a cabo en el marco de su primera audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia en las Relaciones del Trabajo. Sobre el punto, expresa que la primera acción relevante en esa instancia es fortalecer el principio de inmediatez, presentándose ante las partes y asumiendo un rol activo en el conflicto desde el punto de vista institucional. Señala que una justicia con cara e involucrada, genera mayor legitimidad en sus decisiones. Asimismo, destaca la importancia de favorecer mecanismos de autocomposición de los conflictos, destacando que las soluciones alcanzadas por las propias partes generan mayor satisfacción que las impuestas por vía de heterocomposición. Añade que, aun cuando el proceso culmine con una sentencia definitiva, la celebración de la audiencia preliminar otorga a esa resolución un carácter más cercano y humano. Indica también que la audiencia brinda la oportunidad de explicar a las partes el porqué de las decisiones sobre la tramitación del pleito, lo que entiende genera previsibilidad y seguridad jurídica. Finalmente, resalta que la presencia indelegable del juez en esa audiencia y el ejercicio de la oralidad cruzados por la inmediatez constituyen un salto cualitativo respecto del modelo de la justicia nacional del trabajo. La alocución concluyó en un tiempo menor al asignado, sin aprovechar la oportunidad para ampliar fundamentos.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

47. Sotillo, Laura Ivana: CINCO (5) PUNTOS.

Sobre las motivaciones que la llevaron a postularse para el cargo, Dra. Sotillo refiere que desde hace muchos años trabaja en el ámbito de la Ciudad, habiéndose desempeñado en el Poder Ejecutivo y, más recientemente, en el Poder Legislativo local. Indica que ejerce la profesión de abogada desde hace muchos años, con dedicación casi exclusiva al fuero laboral desde el inicio de su matrícula hasta la actualidad. Expresa que considera al cargo como un rol de importancia y trascendencia, y que se siente con las herramientas necesarias para afrontarlo, vinculando su motivación con un proceso de crecimiento personal y con el significado que la justicia tiene para ella.

Respecto de cómo resolvería una excepción de incompetencia en la que el único vínculo del trabajador con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es su domicilio real, responde que, conforme al último proyecto que tuvo oportunidad de leer, la competencia se determina en función del domicilio del demandado. En consecuencia, sostiene que resolvería la excepción haciendo lugar a ella, por entender que el fuero no resultaría competente para intervenir en razón de no verificarse los parámetros de territorialidad exigidos. La respuesta evidencia un conocimiento deficiente de las reglas de competencia territorial previstas en el artículo 8 de la normativa procesal laboral.

Con relación a las acciones que llevaría a cabo durante la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, considera que en la misma es fundamental el acercamiento con las partes. Indica que, según la modalidad -virtual o presencial-, procuraría contar con espacios diferenciados para escuchar a cada parte por separado, a fin de conocer sus posiciones e intentar que arriben a un acuerdo que resulte equitativo para ambas. Adiciona que la audiencia también permite conocer las pretensiones de las partes y el contenido del caso, y que en esa instancia corresponde, asimismo, fijar la prueba. El tratamiento de la temática fue superficial y no evidenció un adecuado dominio de los aspectos procesales involucrados.

48. Stringhini, Antonella: DIECIOCHO (18) PUNTOS.

La Dra. Stringhini inicia su entrevista refiriéndose a los desafíos que anticipa la puesta en marcha del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad y su vinculación con el modelo de oficinas de gestión judicial. Sobre el punto, expone que la conformación de este fuero constituye un momento histórico en el proceso de consolidación de la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires, que genera un compromiso institucional especial para quienes participen de esa etapa fundacional. Expresa que los principales desafíos estarán asociados a la implementación efectiva de los principios que rigen el Código Procesal de la Justicia del Trabajo, en particular la oralidad, la eficiencia, la modernización y la simplificación de los procesos. En ese marco, pone de relieve que su trayectoria le permitió advertir de manera directa las demoras, la burocracia y la falta de respuesta oportuna que caracterizaron históricamente a la justicia laboral nacional y que considera indispensable evitar en el nuevo fuero. Considera asimismo que el modelo de oficinas de gestión judicial resulta una herramienta innovadora y adecuada para descargar a los magistrados de las tareas administrativas del día a día, permitiéndoles concentrarse en las funciones estrictamente jurisdiccionales, y que la tecnología disponible constituirá un recurso valioso para dar respuestas eficientes a la ciudadanía.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Con relación al uso de herramientas de inteligencia artificial en el ejercicio de la función judicial y a los límites que considera pertinentes, sostiene que la inteligencia artificial ya ha impactado de manera significativa en el ámbito de la justicia y que su adopción avanza a una velocidad sin precedentes, aunque aclara que su utilización debe realizarse con prudencia. Hace referencia a distintas iniciativas impulsadas como política pública por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad, destacando la creación de un comité de estandarización de iniciativas de inteligencia artificial y la elaboración de un manual de buenas prácticas y guías de recomendación para el uso de estas herramientas en el Poder Judicial. Considera que la inteligencia artificial debe concebirse como una herramienta de apoyo y asistencia a la función judicial y no como un sustituto del razonamiento humano. En cuanto a los límites, identifica tres ejes principales: la protección de datos personales de quienes intervienen en cada expediente, la transparencia en la trazabilidad de las interacciones con los sistemas de inteligencia artificial y la necesidad de un control humano efectivo y crítico sobre los resultados generados, que no sea meramente formal, sino que garantice la responsabilidad del magistrado sobre cada decisión adoptada. Concluye señalando que el proceso de transformación que implica la inteligencia artificial es, ante todo, una transformación de las personas, y que resulta fundamental preservar las capacidades cognitivas y la autonomía de quienes operan estas herramientas. La respuesta puso de manifiesto un profuso conocimiento de la materia.

Por último, sobre los desafíos que plantea la oralidad e intermediación en la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo y las gestiones que llevaría a cabo en esa instancia, opina que la oralidad constituye uno de los pilares centrales de la modernización de la justicia laboral y que se halla plasmada no solo en la normativa procesal sino en las reglas de Brasilia. Precisa que su implementación permitirá al magistrado tomar conocimiento directo de los hechos, determinar cuáles resultan controvertidos, identificar las normas aplicables y valorar la prueba en tiempo real. Añade que la audiencia preliminar puede resultar especialmente fructífera en términos de resolución de conflictos, al habilitar instancias de conciliación y acuerdos entre las partes a partir de la escucha activa del magistrado. La concursante desarrolló una respuesta clara y ordenada, abordando de manera eficiente los distintos aspectos de la cuestión planteada dentro del tiempo asignado.

49. Temponi, Pablo Ariel: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Temponi inicia su entrevista con referencia a las motivaciones que lo llevaron a postularse para el cargo. Se refiere a su extensa trayectoria en el Poder Judicial entre el fuero nacional en lo civil y el contencioso administrativo y tributario de la Ciudad. Expresa que su postulación se funda en el deseo de contribuir a la etapa fundacional del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad y que su formación académica lo coloca en condiciones genuinas para aportar a la construcción de la identidad institucional que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires busca consolidar.

Seguidamente, se le consulta sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial en la función judicial y, en caso de considerarlo procedente, sobre los límites que deberían establecerse para su incorporación, a lo que responde que aquélla constituye una herramienta de gran potencia, siempre que se la utilice de manera apropiada y circunscripta al tratamiento de expedientes. Sobre el punto, destaca que el Consejo de la Magistratura incorporó recientemente la inteligencia artificial en el sistema EJE, valorando dicha acción como un avance significativo. Sin perjuicio de ello, considera que la herramienta se encuentra aún en una etapa exploratoria y que no resulta suficientemente



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

confiable como para prescindir del control humano, aunque estima que puede simplificar tareas como el punteo de expedientes, siempre que los resultados sean cotejados con el contenido de las actuaciones.

Finalmente, al ser consultado acerca de tres o cuatro acciones concretas que llevaría a cabo en el marco de la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, indica, en primer término, que dicha audiencia se encuentra regida por los principios consagrados en el artículo 1° del código, entre ellos la oralidad, intermediación, concentración e impulso procesal. Menciona también la gratuidad y alude brevemente a la pluspetición inexcusable, sin desarrollar este último aspecto. Explica que la audiencia preliminar constituye un acto de carácter obligatorio e indelegable a cargo del magistrado y que su primera finalidad es la exploración de una solución conciliatoria que permita poner fin al litigio sin necesidad de agotar el proceso. Indica que, de no alcanzarse un acuerdo, corresponde fijar los hechos controvertidos y ordenar la producción de prueba únicamente respecto de aquellos extremos que no hayan sido reconocidos por las partes. El tratamiento de la cuestión resultó acotado y no abarcó la totalidad de los aspectos que dicha instancia involucra.

50. Urtubey, Santiago: VEINTE (20) PUNTOS.

El Dr. Urtubey da inicio a su entrevista abordando los principales desafíos que, a su criterio, deberá afrontar el nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires y su vinculación con las oficinas de gestión judicial. Al respecto, postula que el desafío central consiste en consolidar una justicia laboral eficaz y eficiente que brinde soluciones concretas a la ciudadanía y que contribuya, de esa manera, al fortalecimiento de la autonomía porteña. Menciona haber participado previamente en la puesta en funcionamiento de un juzgado contencioso desde cero, experiencia que le permitió revisar y replantear criterios de trabajo e incorporar nuevas perspectivas en la gestión judicial. En ese contexto, refiere que la interacción entre el juez y las oficinas especializadas de gestión judicial constituye uno de los aspectos más desafiantes y enriquecedores del nuevo modelo procesal, en tanto posibilita la incorporación de distintas miradas sobre un mismo expediente y permite al titular del juzgado concentrarse en la función jurisdiccional, delegando en dichas oficinas las tareas de naturaleza administrativa. Añade que la implementación del nuevo Código Procesal de la Justicia del Trabajo supone un cambio cultural y organizacional de significativa envergadura y considera que existen las herramientas técnicas y humanas necesarias para llevarlo adelante.

Sobre la incorporación de herramientas de inteligencia artificial a la gestión judicial y al ejercicio de la función jurisdiccional, se muestra favorable a su empleo como apoyo en la tramitación de los procesos. Demuestra acabado conocimiento de los avances impulsados por el Poder Judicial de la Ciudad en este ámbito, al referirse a que el Consejo de la Magistratura avanzó mediante la Resolución N° 255, que establece pautas para la utilización de inteligencia artificial convencional y generativa. Subraya que el límite fundamental radica en preservar los principios de independencia judicial y protección de datos, y que estos sistemas deben concebirse como instrumentos de asistencia para la toma de decisiones, sin reemplazar la intervención humana, concepto que identifica con la expresión *"human in the loop"*. Afirma haber participado en la implementación de un motor de inteligencia artificial en el fuero contencioso administrativo y que, en su actual desempeño en una Asesoría Tutelar utiliza la herramienta "Aymur" para la anonimización de datos en los procesos. Finalmente, resalta la importancia de esa función para garantizar la protección de datos personales y



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

la transparencia en el uso de la tecnología. Expone con solvencia una visión integral de la temática, articulando conocimiento institucional y experiencia práctica en el empleo de herramientas de inteligencia artificial.

Consultado acerca de la forma en que conduciría la primera audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo, en el marco de las ventajas que ofrece la oralidad, el concursante expresa que, en esa instancia, procuraría en primer lugar establecer un contacto directo con las partes y sus letrados para escuchar de manera inmediata sus planteos y requerimientos. Opina que la oralidad permite reducir el margen de distorsión que suele generarse entre lo que el cliente transmite a su abogado y lo que finalmente queda plasmado en las presentaciones escritas. Indica que la determinación precisa de los hechos controvertidos constituye un paso previo indispensable antes de avanzar en el proceso. Señala que intentaría promover una conciliación entre las partes, por considerar que la resolución anticipada del conflicto redundaría en beneficio de los litigantes y del sistema judicial en su conjunto; y que, de no alcanzarse un acuerdo, procedería a depurar la prueba ofrecida en función de los hechos efectivamente controvertidos, habilitando la etapa probatoria con miras a la resolución final del litigio. Las consideraciones formuladas evidenciaron solvencia en el manejo de las herramientas asociadas a la oralidad.

51. Velazco, Mónica Elisabeth: CINCO (5) PUNTOS.

La Dra. Velazco da inicio a su entrevista refiriéndose a la motivación que la llevó a presentarse al concurso, explicando que esta radica en su vocación por formar parte del Poder Judicial y, en particular, en la posibilidad de integrarse al nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires en esta etapa fundacional. Aduce que el cargo concursado representa una de las aspiraciones más relevantes dentro de la carrera judicial, en tanto permite conjugar el ejercicio eficaz y ético de la función jurisdiccional con la pertenencia a una nueva instancia del sistema de justicia.

Respecto de la utilización de herramientas de inteligencia artificial en la gestión judicial y de los límites que deberían observarse en su empleo, indica que su plan de trabajo apunta a una gestión óptima y eficaz, orientada al dictado de sentencias debidamente fundadas en las pruebas incorporadas a cada expediente. En ese marco, considera que las herramientas de automatización e inteligencia artificial que vienen desarrollándose en el ámbito digital pueden y deben incorporarse a la labor judicial, en tanto contribuyan al trabajo del equipo y redunden en un resultado útil para las partes. La respuesta no incluyó desarrollo alguno respecto de los límites concretos que deberían regir la incorporación de estas herramientas, ni de los marcos normativos o institucionales aplicables a la temática.

Por último, se le requiere que identifique cuatro o cinco acciones que llevaría a cabo ante la primera audiencia preliminar contemplada en el artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo de la Ciudad y así, señala que, en primer lugar, escucharía a las partes y sus peticiones, para luego procurar su conciliación y arribar a un acuerdo que resulte lo más cercano posible a los derechos fundamentales que amparan la interseccionalidad del trabajador. Destaca que el rol de juez debe ser activo para escuchar a las partes. La concursante redujo su respuesta al instituto de la conciliación, sin desarrollar otras actuaciones procesales propias de la audiencia preliminar ni efectuar referencia alguna a las disposiciones específicas del Código Procesal de la Justicia del Trabajo.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

52. Vidal Mauriz, Luciano: CATORCE (14) PUNTOS.

El Dr. Vidal Mauriz da inicio a su entrevista abordando los desafíos que, a su criterio, plantea la puesta en funcionamiento de los nuevos juzgados laborales y su vinculación con las oficinas de gestión judicial. Expone que el principal desafío para los magistrados consiste en adecuarse a un modelo procesal regido por los principios de oralidad, celeridad e inmediación, orientado a brindar una respuesta rápida y eficaz a los conflictos laborales. En relación con las oficinas de gestión, indica que si bien su reglamentación específica aún no ha sido definida en el ámbito de la Ciudad, experiencias de otras jurisdicciones como Córdoba y Mendoza, demuestran que la especialización de oficinas en distintos tipos de procedimientos redundará en mejoras estadísticas significativas. Agrega que, en su criterio, la existencia de oficinas especializadas, como, por ejemplo, en ejecuciones, trámites sumarísimos o producción de prueba testimonial, permitirá que el juez se concentre exclusivamente en la función jurisdiccional, liberándolo de gestiones procesales de menor complejidad. Fundamenta esta posición en su experiencia como líder de equipo y en las dificultades que observó en la práctica ante la multiplicidad de criterios entre distintos juzgados, situación que complejiza el acceso a la justicia para los justiciables.

Sobre la implementación de herramientas de inteligencia artificial en la gestión judicial y los límites que correspondería establecer para su utilización, opina que se trata de una herramienta sumamente provechosa siempre que su empleo esté orientado a mejorar la labor profesional y no a sustituir la intervención humana en la toma de decisiones. Refiere que la utiliza personalmente en el ámbito de su oficina y menciona de forma acertada que el Consejo de la Magistratura de la Ciudad cuenta con un manual de práctica y utilización, que establece que la decisión judicial debe ser adoptada por un humano y su uso dentro de las dependencias debe ser autorizado de manera específica por el magistrado a cargo. Destaca que el Tribunal Superior de Justicia convocó recientemente una licitación en la materia, lo que da cuenta del camino que la justicia local se propone recorrer en ese sentido. Resalta su particular utilidad en el fuero laboral, donde el elevado volumen de causas torna especialmente necesario contar con herramientas que contribuyan a la celeridad en la resolución de los conflictos. Más allá de las consideraciones efectuadas, podría haber profundizado en los límites que corresponde establecer para la utilización de estas herramientas en el ámbito judicial.

Por último, se le consulta sobre las acciones que llevaría a cabo ante su primera audiencia preliminar en los términos del artículo 155 del Código Procesal de la Justicia en las Relaciones del Trabajo. El Dr. Vidal Mauriz responde que, en primer lugar, procuraría alcanzar la conciliación entre las partes, por entender que la audiencia preliminar representa el momento ideal para la autocomposición del conflicto. Ante la imposibilidad de arribar a un acuerdo, indica que procedería a proveer los medios probatorios ofrecidos, identificar las cuestiones controvertidas y seleccionar aquellas pruebas que resulten eficaces para su dilucidación, resolviendo en la misma audiencia los recursos que las partes interpongan respecto de los medios no admitidos. Asimismo, destaca como herramienta valiosa la facultad del juez de reducir el número de testigos, de cinco a tres, en causas de menor complejidad, sin afectar el derecho de defensa, por considerarla un instrumento que favorece la celeridad. Finalmente, señala que el Código impone fijar la prueba testimonial en no más de dos audiencias, ambas dentro del plazo de sesenta (60) días, aspecto que vincula con la eventual intervención de las oficinas judiciales de gestión en la celebración de dichas audiencias.

53. Wetzel, Jaqueline Rocio: DOCE (12) PUNTOS.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Dra. Wetzel da inicio a su entrevista reflexionando sobre las motivaciones que la llevaron a postularse, indicando que se trata de un interrogante que la acompaña desde el comienzo de su carrera y que no surgió de manera repentina. Refiere que el derecho del trabajo la apasionó desde sus inicios como disciplina, por el impacto que tiene en las relaciones sociales y en la regulación de los vínculos entre trabajadores y empleadores. Indica que hace dieciséis (16) años que se desempeña en el Poder Judicial de la Nación —en el fuero del trabajo— y que esa experiencia le permitió advertir la trascendencia que tienen las decisiones judiciales en la vida de las personas, sus familias y sus proyectos de vida. Manifiesta que considera estar preparada para ejercer la magistratura y que el nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires representa un escenario ideal para esta etapa de su carrera, en tanto se proyecta como una justicia moderna, célere y centrada en el rol activo del juez como director del proceso, en contacto directo con las partes y con la materia debatida.

Consultada acerca del uso de herramientas de inteligencia artificial en la gestión judicial y de los límites que deberían regir su implementación en la función cotidiana de un juez del trabajo, la postulante se manifiesta favorable a su incorporación, afirmando que desconocer su impacto en el mundo del trabajo constituiría un error y que ella misma hace uso habitual de estas herramientas. Agrega que la inteligencia artificial permite acortar procesos y facilitar la tarea del operador judicial, aunque enfatiza que ello no puede implicar la delegación de la obligación de decidir, que recae en forma indelegable sobre el juez. En ese sentido, destaca la necesidad de entrenar y preparar adecuadamente las herramientas para que respondan a los objetivos buscados, y subraya que su utilización debe enmarcarse en criterios de transparencia, poniendo a disposición de la comunidad el diálogo generado entre el operador y la herramienta, a fin de permitir el control sobre el uso efectivo de la inteligencia artificial y la adecuación de las decisiones adoptadas. La respuesta no profundizó en los límites concretos de estas herramientas ni evidenció conocimiento de los avances del Poder Judicial local en la materia.

Consultada acerca de las principales acciones a desarrollar durante la audiencia preliminar prevista en el artículo 155 del código de forma en la materia, refiere que la presencia del juez en dicha audiencia constituye una obligación indelegable y que, como primera medida, procuraría acercar a las partes a una solución conciliatoria. Destaca que la intervención directa del magistrado favorece significativamente la posibilidad de alcanzar un acuerdo. Adiciona que dicha audiencia también permite sanear vicios procedimentales producidos hasta ese momento; evaluar si las pruebas son conducentes; descartar puntos de pericia innecesarios o proponer otros, y designar las audiencias testimoniales con una distancia no mayor a treinta (30) días entre sí. El tratamiento de la cuestión se mantuvo en un plano general, con un nivel de análisis acotado y sin mayores desarrollos.

54. Zappino Vulcano, María Victoria: TRECE (13) PUNTOS.

La Dra. Zappino Vulcano da inicio a su entrevista refiriéndose a los desafíos que plantea la implementación de las oficinas de gestión judicial desde el rol de jueza de primera instancia. Precisa que esta figura resulta novedosa para quienes provienen de otras jurisdicciones y que, en caso de ser designada, la concibe como una herramienta de aporte sustancial para la organización y distribución de las tareas y la celeridad del proceso. En ese marco, considera que el ámbito de preferente aplicación de dichas oficinas corresponde a las tareas de contenido más administrativo, susceptibles de ser abordadas mediante criterios predefinidos y bajo una pauta común que permita brindar asistencia uniforme a distintos juzgados. Aduce que esta organización permitiría que la judicatura



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

concentre su trabajo en los aspectos estrictamente jurídicos y técnicos de cada contienda, que desde su perspectiva constituyen el espacio donde el aporte directo e inmediato del juez o jueza genera un salto cualitativo tanto en el trámite del proceso como en la adopción de resoluciones. Concluye que, si bien se trata de un desafío, el esquema innovador propuesto por la nueva justicia del trabajo de la Ciudad puede distinguir favorablemente a estos procesos respecto de otros. Si bien valora positivamente el modelo, no hace referencia a experiencias concretas de implementación, ya sea en la Ciudad o en otras jurisdicciones, que permitan respaldar o contextualizar sus apreciaciones.

Seguidamente, al ser consultada sobre su opinión acerca de la implementación de herramientas de inteligencia artificial en la gestión judicial, sostiene que se trata de una temática novedosa pero necesaria en los tiempos actuales y su desaprovechamiento constituiría un error para los operadores jurídicos. Sostiene que todo lo que esté al alcance de la judicatura para mejorar el servicio de justicia debe ser evaluado y, eventualmente, implementado. Destaca, no obstante, que la utilización virtuosa de la inteligencia artificial exige un contralor humano que distinga qué tipo de contenidos pueden ser abordados mediante este tipo de herramientas, con un conocimiento acabado tanto del proceso como del derecho, con monitoreo de insumos y resultados, particularmente en lo que respecta a la adopción de resoluciones concretas. Concluye que, bajo esas condiciones, la inteligencia artificial puede redundar en beneficio del litigante y del servicio de justicia, acortando los plazos procesales. Responde sobre el punto, pero no hace referencia a los avances e iniciativas impulsadas por el Poder Judicial de la Ciudad en la materia ni profundiza en los límites específicos para su utilización, aspectos cuyo análisis podría haber enriquecido el abordaje del tema consultado.

Por último, se le requiere que describa los principales pasos o gestiones que llevaría adelante en una audiencia preliminar en los términos del artículo 155 del Código Procesal de la Justicia del Trabajo. La concursante menciona que su primera prioridad sería garantizar su participación personal y directa en el acto, en cumplimiento del principio de inmediatez previsto en el código procesal local, entendiendo que ello marcará la pauta para el resto del proceso y permitirá un conocimiento directo de las partes y sus letrados. Sobre esa base, indica que, una vez resueltas las excepciones previas, promovería el acercamiento de los contradictores con miras a explorar una solución conciliatoria, identificando los intereses de cada parte más allá de lo expuesto en sus presentaciones inaugurales. En caso de que la conciliación no fuera posible, haría saber a las partes la posibilidad de autocomponer el conflicto en etapas posteriores hasta antes de la sentencia. De no arribarse a acuerdo, avanzaría en la determinación de los hechos controvertidos, que constituirán el eje de la contienda, para luego proceder, en forma ordenada, a la admisión de los medios probatorios ofrecidos, resolviendo en ese mismo acto las oposiciones planteadas. Finalmente, indica que fijaría, en la medida de lo posible, las fechas para la recepción de la prueba oral y testimonial.

55. Zárate, Guido: QUINCE (15) PUNTOS.

El Dr. Zárate da inicio a su entrevista brindando su opinión sobre el artículo 89 de la Ley de Modernización Laboral, que enuncia la obligatoriedad de adecuar las decisiones judiciales a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En este marco, asevera que, en materia de derecho común, la interpretación corresponde a la justicia local, salvo que medie intervención de la Corte Suprema de Justicia de la Nación por las vías previstas en el artículo 14 de la Ley N° 48 o por los supuestos de arbitrariedad. Menciona que únicamente podría considerarse obligatoria la doctrina de la Corte que, de manera consolidada y reiterada, se haya pronunciado sobre una cuestión



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

determinada, como ocurriría, a su criterio, en materia de constitucionalidad abordada en el fallo "*Pogonza*". No obstante, agrega que los jueces siempre conservan la posibilidad de apartarse de los precedentes cuando aporten nuevos fundamentos de hecho o de derecho, siendo preferible distinguir los casos a partir de sus plataformas fácticas antes que realizar una aplicación mecánica de los fallos de la Corte.

Sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial en la gestión judicial entiende que resulta de gran valor para la actividad jurisdiccional, especialmente en contextos de alto volumen de trabajo, donde permite automatizar tareas y procesar de manera eficiente planteos con plataformas fácticas semejantes. Sin perjuicio de ello, enfatiza que su incorporación debe preservar en todo momento el control humano sobre la decisión definitiva de los conflictos, toda vez que una de las tareas centrales del juez consiste en advertir los matices propios de cada caso, proponer soluciones conciliatorias o conducir el expediente hacia el dictado de sentencia según las circunstancias concretas. El análisis se mantuvo en un plano general, sin profundizar en aspectos específicos de la implementación de estas herramientas en la actividad jurisdiccional.

Por último, se le requiere que describa cuatro acciones que llevaría a cabo al presidir la primera audiencia preliminar en el marco del Código Procesal de la Justicia en las Relaciones del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Dr. Zárate enumera de manera sintética las principales medidas que adoptaría en dicha instancia, indicando, en primer término, que la presencia en la audiencia constituye un deber indelegable del juez, con sustento en el artículo 16, apartado primero, del Código Procesal del Trabajo local. En segundo lugar, señala que procedería a analizar la plataforma fáctica del conflicto para evaluar la viabilidad de una gestión conciliatoria, a partir del grado de apertura de las partes para un acuerdo. En tercer lugar, ante el fracaso de la conciliación, propondría la apertura de la causa a prueba, desestimando la prueba superflua o no conducente. Finalmente, precisa que la fijación de la audiencia testimonial debe ser en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, conforme lo previsto en el ordenamiento procesal aplicable.

56. Zayat, Emilio Demian: DIECISÉIS (16) PUNTOS.

El Dr. Zayat da inicio a su entrevista abordando los desafíos que, a su criterio, implica la puesta en funcionamiento del nuevo Fuero del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires y su vinculación con las oficinas de gestión judicial. Al respecto, menciona que conoce y ha estudiado dicho modelo desde hace años, a partir de su participación en organizaciones de la sociedad civil vinculadas con reformas judiciales, en particular el INECIP, institución que ha promovido su implementación en distintos países de Latinoamérica. Refiere que dicha experiencia lo llevó a consolidar la convicción de que la separación entre funciones jurisdiccionales y funciones administrativas resulta indispensable para el funcionamiento eficiente de cualquier tribunal, y que el nuevo fuero laboral ofrece una oportunidad concreta para plasmar ese modelo desde su etapa fundacional, evidenciando una reflexión madura acerca de los desafíos institucionales que plantea la organización de la justicia laboral. También alude a la tensión entre la virtualidad y la presencialidad en las audiencias, expresando que, si bien el Código de Procedimiento de la Justicia del Trabajo establece como regla general la celebración virtual de audiencias, considera necesario que las excepciones presenciales no sean de aplicación excesivamente restrictiva, particularmente en atención al principio de inmediación.



COMISIÓN DE SELECCIÓN DE JUECES, JUEZAS E INTEGRANTES DEL MINISTERIO PÚBLICO

Respecto del uso de herramientas de inteligencia artificial aplicadas a la gestión judicial, expresa que se trata de instrumentos de gran utilidad para sistematizar información, efectuar mediciones y facilitar evaluaciones, aunque enfatiza que su implementación debe estar siempre subordinada al control y la responsabilidad humana. Sostiene que no resulta posible automatizar decisiones sin supervisión, y destaca la necesidad de establecer una estrategia clara respecto de qué aspectos serán objeto de procesamiento automatizado. Asimismo, plantea como desafío específico la integración de la inteligencia artificial con el material producido en audiencias orales, señalando que los modelos actuales se encuentran más desarrollados para el procesamiento de documentos escritos que para registros orales. Por último, resalta la importancia de resguardar la privacidad y confidencialidad de los datos personales involucrados en las actuaciones judiciales, demostrando una adecuada comprensión de las exigencias éticas inherentes al empleo de estas herramientas.

Finalmente, se le requiere que describa las principales acciones que llevaría a cabo en el marco de una audiencia preliminar conforme al artículo 155 del Código de Procedimiento de la Justicia del Trabajo, a lo que responde que el primer paso consiste en convocar a las partes y procurar una instancia de conciliación. Expone de forma sintética que, de no lograrse acuerdo, la audiencia debe orientarse a fijar los hechos controvertidos, resolver la apertura a prueba, establecer la cantidad de testigos admisibles para cada parte y, en su caso, acordar los puntos de pericia y fijar fecha para la audiencia de prueba dentro de los treinta (30) días. Destaca que la presencia personal del juez en la audiencia preliminar resulta fundamental para garantizar la inmediación y para que las partes tomen contacto directo con quien resolverá el conflicto.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

FIRMAS DIGITALES

