

Tutela judicial efectiva en el proceso laboral de Tucumán

Effective judicial protection in the labor procedure of Tucumán

Facundo Daniel Iriarte *

Autor:

Dr. Facundo Daniel Iriarte
Universidad Nacional de
Tucumán (UNT).

Recibido: 13/08/2025

Aceptado: 01/10/2025

Citar como:

IRIARTE, Facundo Daniel (2025):
“Tutela judicial efectiva en el
proceso laboral de Tucumán”,
*Revista Jurídica de la Facultad
de Derecho y Ciencias Sociales
UNT*, Vol. 1, Núm. 1.

Licencia:

Este trabajo se comparte bajo la
licencia de Atribución-
NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional de Creative
Commons (CC BY-NC-SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Resumen: El presente trabajo analiza la tutela judicial efectiva en el proceso laboral de Tucumán, abordando su fundamentación constitucional, desarrollo doctrinario y proyección internacional, especialmente desde los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Se realiza un examen crítico del Código Procesal Laboral de Tucumán (Ley N° 6204 y modificatorias), considerando su estructura, principios rectores, duración real de los procesos, eficacia de las sentencias y etapa de ejecución. Desde la mirada práctica del abogado litigante, se describen obstáculos cotidianos como el retardo judicial, las demoras estructurales, y las limitaciones en medidas cautelares y ejecución forzada. A partir de esta realidad se propone una serie de reformas normativas, procesales y de gestión orientadas a optimizar la celeridad, la accesibilidad y la eficacia del proceso laboral. Entre ellas se destacan la implementación de la oralidad plena, la ejecución parcial anticipada, la creación de fondos de garantía salarial y la difusión de estadísticas judiciales. El trabajo busca generar un aporte concreto al fortalecimiento de la justicia laboral en Tucumán, en línea con los compromisos asumidos por el Estado argentino a nivel constitucional e internacional. Asimismo, se rescatan ciertos avances positivos recientes –como la digitalización de notificaciones y la intervención proactiva de algunos jueces– que marcan un camino de modernización posible. En conclusión, se reafirma que la tutela judicial efectiva no puede quedar en una proclamación teórica, sino que debe medirse en resultados concretos: acceso, plazo razonable, ejecución real y trato equitativo. Garantizarla es una exigencia constitucional y una deuda pendiente con los trabajadores.

* Abogado por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Diplomado en Contrataciones del Estado e Infraestructura Pública, Universidad Austral. Correo electrónico: facundoiriarte123@gmail.com  ORCID 0009-0008-6939-2045.

Palabras claves: tutela judicial, procedimiento laboral, derecho del trabajo, acceso a la justicia

Abstract: This paper analyzes the concept of effective judicial protection in the labor procedure of Tucumán, examining its constitutional foundations, doctrinal development, and international projection, particularly through the lens of the Inter-American Human Rights System. It offers a critical assessment of the Labor Procedural Code of Tucumán (Law 6204 and its amendments), focusing on the procedural structure, guiding principles, real case durations, enforcement of judgments, and execution stage. Drawing from the practical experience of a labor attorney, the study highlights everyday obstacles such as judicial delays, structural backlogs, and limitations in precautionary measures and enforcement mechanisms. Based on this diagnosis, the paper proposes several normative, procedural, and managerial reforms to improve the speed, accessibility, and effectiveness of the labor process. Key proposals include full implementation of oral hearings, partial anticipatory enforcement, creation of salary guarantee funds, and publication of judicial statistics. The goal is to offer a concrete contribution to the strengthening of labor justice in Tucumán, in accordance with Argentina's constitutional and international obligations. Furthermore, the paper acknowledges certain recent improvements—such as the implementation of electronic notifications and proactive judicial behavior—that indicate a possible path toward modernization. In conclusion, the study reaffirms that effective judicial protection must not remain a theoretical statement, but rather be measured by tangible outcomes: access to justice, reasonable timeframes, actual enforcement, and equitable treatment. Guaranteeing it is not only a constitutional requirement, but also a long-standing debt to workers.

Keywords: effective judicial protection, labor procedure, labor law and access to justice

I. INTRODUCCIÓN

La tutela judicial efectiva en el proceso laboral constituye una garantía fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores. En Tucumán, dicha tutela adquiere especial relevancia debido a las características socioeconómicas de la provincia y a los desafíos propios de la administración de justicia local. Esta monografía analiza la tutela judicial efectiva en el proceso laboral tucumano desde una perspectiva integral: constitucional, doctrinaria, internacional (particularmente en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos) y práctica.

Se examinan en este trabajo los principios jurídicos que la sustentan, el estado actual de la normativa procesal laboral (Ley N° 6204, Código Procesal Laboral de Tucumán) y su adecuación a estándares internacionales, así como la visión práctica del abogado laboralista frente a problemas como el retardo judicial. El objetivo es proporcionar un análisis crítico y propositivo que contribuya a mejorar la eficacia de la justicia laboral en Tucumán garantizando su tutela.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Perspectiva constitucional de la tutela judicial efectiva.

La tutela judicial efectiva es un derecho fundamental implícito en el orden constitucional argentino, derivado del derecho de defensa en juicio (Constitución Nacional, en adelante CN, art. 18) y de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional (CN art. 75 inc. 22)¹. Si bien la Constitución Nacional no emplea la frase literal "tutela judicial efectiva", su contenido se infiere del conjunto de garantías judiciales y de protección judicial consagradas en instrumentos internacionales vigentes en Argentina². En particular, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) reconoce expresamente el derecho de toda persona a un recurso judicial sencillo, rápido y efectivo ante violaciones de sus derechos fundamentales (artículo 25 CADH) y el derecho a ser oído dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial (artículo 8.1 CADH).

La jurisprudencia argentina también ha avalado el concepto de tutela judicial efectiva como parte del debido proceso sustantivo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha entendido que la demora excesiva o las trabas formales injustificadas en el trámite de un proceso pueden equivaler a una denegación de justicia, afectando garantías constitucionales.

En síntesis, desde la perspectiva constitucional, la tutela judicial efectiva supone: acceso libre a la jurisdicción, igualdad entre las partes, debido proceso, resolución fundada en un plazo razonable y cumplimiento efectivo de lo resuelto por los tribunales. Cualquier obstáculo que frustre estos elementos -sea normativo o fáctico- vulnera el mandato constitucional de brindar justicia continua y efectiva.

II. 2. Perspectiva doctrinaria y conceptos clave

La doctrina jurídica ha desarrollado el concepto de tutela judicial efectiva con especial énfasis en el ámbito laboral. César Arese destaca que este derecho es esencial debido a la naturaleza alimentaria del crédito del trabajador y su posición de vulnerabilidad frente al empleador. Señala que de poco sirve reconocer derechos sustantivos si no existen mecanismos procesales eficaces y expeditos para reclamarlos, afirmando: "el reconocimiento y ejecución de derechos laborales es tan clave como la existencia misma del derecho"³. Una sentencia tardía o incumplida equivale, en los hechos, a negar el derecho.

Ligado a ello aparece el principio de justicia pronta y expedita. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha remarcado que la oportunidad del recurso es central para su efectividad, destacando que lo importante no es la cantidad de actos procesales sino su utilidad real en el tiempo.

¹ ARGENTINA, Constitución Nacional (1994), art. 18 y art. 75 inc. 22.

² BIDART CAMPOS (2001) p. 13.

³ ARESE (2015) p. 19.

Este enfoque adquiere una dimensión muy concreta en el derecho del trabajo: una demora excesiva puede frustrar completamente el acceso a la indemnización o reincorporación. Incluso cuando se tramita por la vía sumarísima (art. 103 bis del CPL), los retrasos pueden tornar inoperante la protección.

Por eso, la tutela judicial efectiva exige medidas urgentes y cautelares, como reinstalaciones provisionales, pagos anticipados o embargos preventivos, que impidan que el derecho llegue tarde.

En resumen, la doctrina presenta a la tutela efectiva como un pilar del Estado de Derecho, que en el fuero laboral requiere celeridad, proactividad judicial y herramientas adaptadas a la desigualdad estructural entre las partes.

III. ESTÁNDARES INTERNACIONALES

El derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra reconocido en instrumentos internacionales como el art. 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), que exige un recurso “sencillo, rápido y efectivo”⁴. La Corte IDH ha interpretado que los Estados deben garantizar no solo su existencia formal, sino también su eficacia práctica dentro de plazos razonables.

La CIDH ha señalado que la demora o incumplimiento de decisiones judiciales vulnera este derecho⁵, como en el caso de Perú donde una demora de más de tres años fue considerada un “retardo injustificado”⁶. Estas exigencias se aplican al ámbito laboral, donde las demoras afectan directamente los derechos alimentarios del trabajador.

La OIT, por su parte, ha exigido a través de convenios como el N°158 (despidos)⁷ y el N°190 (violencia y acoso) mecanismos accesibles y eficaces para el reclamo de derechos. También el Convenio N°111 enfatiza la necesidad de contar con sanciones disuasorias y recursos apropiados frente a la discriminación⁸.

A nivel global, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 2 y 3)⁹ y la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 8) reafirman el derecho a un recurso judicial efectivo¹⁰, lo que refuerza la obligación de los Estados de garantizar procedimientos accesibles y resolutivos. En suma, los estándares internacionales exigen una justicia laboral accesible, eficaz y con resultados concretos.

⁴ CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, art. 25.

⁵ CORTE IDH, CASO COMUNIDAD YAKYE AXA VS. PARAGUAY (2005).

⁶ COMISION IDH, Informe N° 69/04, Comunidad San Mateo de Huanchor vs. Perú.

⁷ OIT, Convenio N° 158.

⁸ OIT, Convenio N° 190.

⁹ NACIONES UNIDAS, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2.3.

¹⁰ DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, art. 8.

IV. ANÁLISIS CRÍTICO DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE TUCUMÁN

En este apartado se examina críticamente el Código Procesal Laboral de Tucumán (Ley N° 6204 y modificatorias)¹¹, evaluando en qué medida asegura o no la tutela judicial efectiva para las partes -en especial para el trabajador- en los litigios laborales. Se abordan aspectos como la estructura del proceso, los plazos, los recursos y la efectividad de las sentencias, poniendo foco en posibles causas del retardo judicial y otras falencias prácticas.

IV.1. Estructura del proceso y principios rectores

El proceso laboral tucumano se rige por el principio de jurisdicción especializada, a través de los Juzgados de Trabajo de Primera Instancia (por ejemplo, Iª a XIIª Nominación en el Centro Judicial Capital), que conocen en conflictos individuales del trabajo. La Ley N° 6204, sancionada en 1991, estableció un procedimiento principalmente escrito, estructurado en etapas clásicas: demanda, contestación, ofrecimiento, producción de prueba, alegato y sentencia. Este modelo, heredado de los códigos de vieja generación, garantiza formalidad, pero tiende a la lentitud, especialmente por la dependencia de notificaciones físicas, traslados sucesivos y escasa oralidad.

Con el tiempo, la acumulación de causas y la falta de reformas estructurales provocaron que muchos juicios laborales se extiendan durante años, incluso en casos urgentes como despidos o salarios adeudados, lo cual compromete gravemente la tutela judicial efectiva.

Frente a ello, se han adoptado reformas graduales, como la implementación de notificaciones electrónicas obligatorias (Ley N° 9.608), que modernizan parte del trámite. De hecho, permitir notificar a un testigo por Whatsapp (en adelante WSP) resulta plenamente acertada y congruente con el principio de celeridad y agilización de los procedimientos. Toda vez que el hecho de abonar un bono de movilidad y hasta tanto el oficial notificador vuelve con la cédula informada, generalmente transcurre un largo proceso de tiempo. Actualmente, procedo a denunciar los respectivos números de WSP de los testigos propuestos con el escrito de ofrecimiento y el propio juzgado se encarga de notificarlos oportunamente.

Por otra parte, es menester señalar que si bien la Ley 6204 no detalla expresamente un catálogo de principios rectores, acordadas de la Corte provincial y reformas complementarias han reafirmado la importancia de los principios de celeridad, intermediación, economía procesal y el deber judicial de evitar dilaciones. En esa línea, cabe mencionar que el Juez puede llamar a las partes en cualquier estado del proceso y proponer las bases para una conciliación, conforme lo habilita el art. 42 del C.P.L. Por experiencia propia, y desde lo que pude tomar conocimiento, suele hacerlo antes del llamamiento de autos para sentencia.

Sin perjuicio de ello, existe todavía una brecha entre los principios enunciados y la realidad cotidiana de los tribunales.

¹¹ ARGENTINA, Ley N° 6204. Código Procesal Laboral de Tucumán.

IV.2. Duración del proceso y “retardo judicial”

Una crítica frecuente desde la práctica es la duración excesiva de los juicios laborales en Tucumán. Un proceso por despido puede tardar entre 3 y 5 años si atraviesa todas las instancias: Juzgado, Cámara de Apelaciones (a diferencia de otras jurisdicciones con única instancia) y eventualmente Corte Suprema provincial. Cada fase añade meses o incluso años.

Sin embargo, debo reconocer que en el último tiempo - en gran parte gracias al avance de la tecnología y ciertas flexibilidades - los tiempos de duración de los juicios comenzaron a acortarse, pues hasta llegar a Sentencia de Primera Instancia - en algunos Juzgados, dependiendo su caudal de juicios - puede haber transcurrido un año y medio o dos.

Por otra parte, y aunque el CPL prevé la caducidad de instancia en su art. 40 para sancionar inacción (1 año en todo tipo de procesos y 6 meses para incidente o recursos), en la práctica rara vez opera, ya que siempre hay alguna actuación que evita el plazo fatal. Sin embargo, a entendimiento del suscripto, está perfecto que sea así, toda vez que no considerar como acto “impulsorio” algún movimiento podría tener como consecuencia un gravamen irreparable para el trabajador. De allí que, y de manera plenamente concordante a la opinión de la Dra. Nancy Viela, la interpretación debe ser - en todo los casos - restrictiva¹².

Pero eso no impide los “tiempos muertos”: tras la contestación de demanda pueden pasar meses hasta el ofrecimiento de prueba, meses hasta audiencia de conciliación y meses para comenzar la producción de prueba, y luego otros tantos (incluso más de un año) hasta la sentencia. Esta dinámica vulnera el principio de plazo razonable y ha sido reiteradamente cuestionada.

El código también contempla el pronto despacho o queja por retardo, para urgir al juez si hay mora. Si la Cámara lo admite, puede ordenarle resolver en 10 días (según art. 145 CPCCT, aplicable supletoriamente). Sin embargo, casi no se utiliza. Los abogados prefieren evitar el conflicto, por temor a generar rispideces: ¿quién querría quedar “mal visto” por señalar la demora del juzgado? la respuesta va de suyo.

Sin perjuicio de ello, me resulta pertinente hacer la siguiente aclaración: el motivo de este acápite no es dirigir los reclamos contra los Juzgados, sino quiero dejar en claro que muchas demoras son producto de una sobrecarga estructural, no de negligencia. El propio código permite a los jueces justificar demoras por “recargo de tareas”. De hecho, tengo conocimiento - actualmente- que existen Juzgados que se declararon “en emergencia”, debido a la existencia del llamado “cuello de botella” por sentencias pendientes de resolución. Frente a esta situación, el sistema se organiza para brindarle capital humano, en su caso, más relatores hasta salir de dicha circunstancia.

Esto revela un problema de fondo: si no hay reformas profundas (oralidad, digitalización, personal), el sistema difícilmente podrá garantizar una justicia laboral ágil y efectiva.

¹² VIELMA (2017) p. 45.

IV.3. Eficacia de las sentencias y etapa de ejecución

La tutela judicial efectiva no se agota con una sentencia favorable, sino con su cumplimiento real. En Tucumán, ejecutar sentencias laborales -como el cobro de una indemnización- puede demorar varios meses si el empleador no paga voluntariamente. El proceso de ejecución forzada implica embargos, oficios y remates, lo cual, en un contexto inflacionario como el argentino, erosiona el valor real del crédito con cada mes de atraso.

El Código Procesal Laboral establece mecanismos formales: reconoce el privilegio del crédito laboral y habilita medidas cautelares como el embargo preventivo, pero sólo en supuestos específicos, como los casos de despido sin causa o incontestación de demanda, conforme al art. 32 inc. 3 del CPL. No puede solicitarse automáticamente al inicio del juicio, lo que limita su utilidad como herramienta precautoria. Incluso cuando se concede, su efectividad puede verse diluida si el proceso se prolonga, y además la contracautela exigida suele ser mínima.

Desde la práctica, uno de los reclamos más frecuentes es acelerar la ejecución. Se propone permitir la ejecución provisional de parte de la condena aun en caso de apelación, como ocurre en procesos de alimentos. El código actual no contempla esta posibilidad, lo que deja al trabajador expuesto a dilaciones y sin acceso efectivo al crédito reconocido. Ni hablar cuando el demandado es una persona jurídica, y cuando llega el momento de hacer efectivo el cobro ya no cuenta con patrimonio existente - muchas veces insolventado deliberadamente- lo cual torna ilusoria cualquier reparación.

En síntesis, hay un desfase entre el diseño normativo y la realidad judicial. Aunque el proceso laboral cuenta con una estructura formal adecuada (juzgados especializados, gratuidad, posibilidad de revisión), persisten ritualismos, demoras estructurales y obstáculos en la ejecución, que impiden materializar plenamente la tutela judicial efectiva. Este análisis, al confrontarse con los estándares internacionales, evidencia la necesidad de reformas que serán desarrolladas en el siguiente capítulo.

V. COMPARACIÓN CON ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Con base en lo analizado, es pertinente contrastar la realidad del proceso laboral tucumano con los estándares internacionales en materia de tutela judicial efectiva. Esta comparación pone de relieve brechas y coincidencias, sirviendo a la vez para fundamentar propuestas de mejora.

V.1. Plazo razonable y celeridad procesal.

Los estándares interamericanos exigen que los procesos judiciales, especialmente aquellos vinculados a derechos fundamentales, se resuelvan en un plazo razonable¹³. En Tucumán, como se expuso, los plazos actuales suelen

¹³ GARCÍA (2020) p. 88.

exceder lo razonable, transformándose en plazos irrazonables en no pocos casos. Mientras que la Corte IDH considera que demoras de varios años sin justificación configuran violación al art. 8.1 CADH, en la justicia laboral tucumana es común que un litigio supere los 3 años aun sin complejidad excepcional¹⁴. Esta situación difícilmente se alinee con el estándar internacional. Además, la CIDH enfatiza que la “oportunidad” es esencial para la efectividad del recurso; la legislación local, pese a consagrar principios de celeridad, no siempre logra aplicarlos. Cabe reconocer, sin embargo, que se han tomado medidas modernizadoras (digitalización, audiencias orales obligatorias) que acercan el sistema local a las mejores prácticas recomendadas internacionalmente. Por ejemplo, el promover la oralidad y la inmediatez es consistente con lo que organismos internacionales sugieren para acelerar la justicia laboral. Varias jurisdicciones latinoamericanas en los últimos años instauraron procesos orales y concentrados para asuntos laborales, con resultados favorables en la reducción de tiempos. Tucumán ha empezado a transitar ese camino, pero los resultados plenos aún están por verse.

V.2. Efectividad del recurso y cumplimiento de sentencias

Un recurso judicial puede considerarse efectivo no solo si reconoce un derecho, sino si logra hacerlo respetar en la práctica. Aquí la comparación evidencia que el sistema tucumano comparte problemas comunes con otros países de la región: la etapa de ejecución es un cuello de botella. La Corte IDH en casos como Acevedo Buendía vs. Perú (Caso “Cinco Pensionistas”) ha declarado que el incumplimiento o la excesiva demora en ejecutar sentencias que reconocen derechos previsionales vulnera la tutela judicial efectiva, pues frustra el goce del derecho reconocido. De manera análoga, si un trabajador triunfa en juicio pero no puede cobrar su indemnización por largas gestiones de cobro, el remedio pierde eficacia. En Tucumán, aunque existen herramientas (embargos, astreintes, etc.), no siempre logran que el cumplimiento sea inmediato. Los estándares internacionales requerirían quizás medidas más enérgicas: por ejemplo, mecanismos estatales de garantía (fondos de garantía salarial o seguros) que aseguren el cobro aun si la empresa no paga, algo previsto en normativas europeas pero ausente localmente. También se valora internacionalmente la posibilidad de medidas cautelares amplias. La CIDH ha mencionado la importancia de recursos sencillos y rápidos, incluyendo medidas precautorias, para impedir que las violaciones se prolonguen. En Tucumán, la ley permite cautelares, pero ¿son sencillas y rápidas? A veces lograr un embargo puede requerir incidentes y burocracia, lo que resta inmediatez.

V.3. Aspectos positivos y buenas prácticas locales frente al estándar internacional.

No toda la comparación es desfavorable. Tucumán puede exhibir algunas prácticas alineadas con estándares elevados: la especialización de los jueces

¹⁴ CORTE IDH, CASO ACEVEDO BUENDÍA VS. PERÚ (2009), párr. 134.

laborales (existencia de fueros laborales autónomos) cumple con la recomendación de la OIT de tener personal calificado en derecho del trabajo decidiendo estos casos. Asimismo, la gratuidad para el trabajador se condice con la idea de un recurso accesible sin discriminación económica; aunque, actualmente pagar los bonos profesionales ronda aproximadamente la suma de \$70.000 (pesos setenta y cinco mil), lo cual muchas veces implica un retardo en el inicio del proceso, en tanto el trabajador no cuenta con tal cantidad de dinero al momento de querer iniciar la acción.

Ante dicha circunstancia, cabría preguntarse si ¿afrontar un costo como el mencionado no constituye un menoscabo al “acceso” a la justicia?

Otra fortaleza es la incorporación de la tecnología: la notificación digital implementada recientemente acelera trámites que antes sufrían dilaciones (notificaciones por cédula en papel que podían demorar semanas). Esto acerca el servicio de justicia a un estándar de eficiencia deseable. También la instauración de audiencias de conciliación obligatorias previas al juicio (prevista en el art. 69 de CPL de Tucumán) es consistente con lineamientos de la OIT que promueven la conciliación como mecanismo accesible de solución de conflictos laborales. No obstante, dichas audiencias deben ser efectivas; si solo añaden un paso formal sin verdadero diálogo, se convierten en un retraso más, sobre todo cuando la fecha prevista para su realización dista considerablemente en el tiempo.

Sin perjuicio de ello, y desde la experiencia propia, algunos jueces toman un rol bastante activo en la audiencia mencionada, creando la posibilidad de un efectivo acercamiento de las partes, lo cual me parece una gran labor.

En conclusión, la comparación muestra que Tucumán aún debe cerrar importantes brechas para cumplir cabalmente con lo que exigen la Constitución y los tratados en cuanto a tutela judicial efectiva. Los elementos más críticos son la demora y, en menor medida, las dificultades en ejecución, áreas en las que los estándares internacionales imponen obligaciones claras de mejora. Este diagnóstico comparativo servirá de fundamento para las propuestas de reforma que se desarrollan a continuación, orientadas a que el proceso laboral tucumano se ajuste mejor a esos estándares de justicia pronta, accesible y eficaz.

V.4. Propuestas de Reforma

A la luz del análisis precedente, se proponen diversas reformas -tanto normativas como de gestión- para optimizar la tutela judicial efectiva en el proceso laboral de Tucumán. Estas recomendaciones buscan atacar las causas del retardo judicial y reforzar los puntos débiles identificados, alineándose con los estándares internacionales y las necesidades prácticas de los justiciables:

-Implementar la oralidad plena y la concentración del proceso: Se sugiere reformar integralmente el Código Procesal Laboral (Ley N° 6204) para transitar hacia un modelo de juicio oral y continuo en primera instancia. Esto implicaría que, tras los escritos iniciales breves, todo el resto del proceso (prueba y alegatos) se desarrolle en una o pocas audiencias consecutivas ante el juez, quien debe dictar

sentencia de forma más inmediata, tal como ya se está observando en los procesos civiles¹⁵. La experiencia en la rama mencionada demuestra que la oralidad reduce tiempos y mejora la percepción de justicia. La reforma debería fijar plazos máximos, por ejemplo, una vez finalizada la etapa de ofrecimiento de prueba (plazo de 5 días), en el mismo decreto que reserva las pruebas ofrecidas ya debería fijar la fecha para la audiencia de conciliación, la que en ningún caso debería exceder un plazo de 60 días. Ello no es un dato menor, ya que, como se dijo, suelen fijar fechas muy alejadas. A criterio del suscripto, para estos casos, debería facultarse al letrado la posibilidad de formular una manifestación, mediante escrito solicitando prescindir de ella. Y eso no es todo, sino que si llegado el día de la audiencia y el demandado no se encuentra notificado con una antelación mínima de 5 (cinco) días la audiencia no se realiza, en consecuencia, debe fijarse nuevamente fecha (en cuanto menos un mes más de dilación). Podrán observar que ello resulta un claro y burocrático obstáculo, totalmente contrario al principio de celeridad.

-Fortalecer los mecanismos contra la mora procesal: Si bien ya existe la queja por retardo (pronto despacho), debería reglamentarse su uso específico en el fuero laboral y difundirlo entre los profesionales, para que no haya reticencia en activarlo. Adicionalmente, podría introducirse una “alerta de plazo” automática en el sistema digital: cuando un expediente laboral supera, digamos, 6 meses sin movimiento o está listo para sentencia por más de 30 días, que el sistema lo notifique a la Cámara de Apelaciones y al Consejo de la Magistratura. Este tipo de control administrativo ayudaría a visibilizar demoras y a gestionar cargas de trabajo. En paralelo, debe cumplirse efectivamente lo que la ley ya prevé: sancionar la retardación injustificada de justicia. Si un juez invoca sobrecarga crónica (art. 146 CPC), ello indica la necesidad de crear más juzgados o redistribuir casos, lo cual es competencia de los poderes Legislativo y Judicial en conjunto.

-Medidas cautelares más eficaces y tutela anticipada: Para garantizar resultados útiles, se recomienda ampliar las posibilidades de tutela anticipatoria. Por ejemplo, habilitar que en casos de despido discriminatorio o sindical el juez pueda ordenar la reinstalación provisional del trabajador mientras dure el juicio (figura de tutela anticipada, inspirada en el amparo). Igualmente, que el juez pueda adelantar ejecución de partes del reclamo que sean indiscutibles (por ejemplo, montos reconocidos por el propio empleador). Algunas legislaciones comparadas permiten condenas parciales anticipadas. En Tucumán podría implementarse vía reforma legal, con la debida contracautela para el empleador. Estas medidas darían respuesta rápida en casos urgentes, tal como la CIDH recomienda. Aunque, actualmente, dicha propuesta sería materialmente imposible, puesto que el nuevo art. 245 bis de LCT incorporado mediante Ley Bases estableció que, para casos de despido discriminatorio, serán penados -únicamente- con un agravamiento indemnizatorio que ascenderá al 50% de la establecida por el art. 245 de Ley 20.744. Aunque habilita a los jueces a incrementarla a un 100% según la gravedad

¹⁵ ARGENTINA, Ley N° 9531. Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán.

del caso. De todas maneras, se puede afirmar que la norma entra en pugna con todo el marco normativo internacional, jurisprudencia de la CSJN e incluso con la propia Ley N° 23.592 de acto discriminatorio.

-Reformas en la ejecución de sentencia: Crear un procedimiento de ejecución abreviada para créditos laborales. Podría consistir en que, pasado el plazo de cumplimiento voluntario de la sentencia, automáticamente se libre mandamiento de embargo y, si a los 30 días no se objeta, se proceda directamente a subastar bienes o trabar embargos en cuentas bancarias. Hoy muchos pasos requieren petición de parte; en cambio, sería útil una ejecución más oficiosa. Asimismo, propiciar la unificación de criterio en lo atinente a la tasa de actualización de los créditos laborales, eligiendo la que más favorezca al trabajador y no, por el contrario, premiar al deudor moroso.

Otra idea es gestionar con la Legislatura la creación de un Fondo de Garantía Laboral provincial para casos de empresas insolventes o concursos: el Estado adelanta el pago al trabajador hasta un tope y luego se subroga en la ejecución. Esto existe en otros países y aseguraría efectividad en el cobro, alineándose con la noción de tutela efectiva completa.

-Fortalecer la conciliación prejudicial eficaz: Si bien existe un Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) a nivel nacional que se aplica en CABA, en Tucumán no es obligatorio antes del juicio. Es decir, es totalmente facultativo para el trabajador acudir a la Secretaría de Estado de Trabajo de Tucumán antes de iniciar la acción judicial. Esto descomprimiría la cantidad de juicios ingresados y aceleraría la obtención de reparaciones, siempre y cuando la conciliación no sea un filtro que dilate aún más el inicio del juicio en caso de fracasar, por lo cual debería ser sumaria. Asimismo, cabe resaltar que si podría implicar un retraso burocrático más, para los casos en los que los letrados intervinientes ya hayan intentado conciliar -infructuosamente- mediante comunicaciones privadas, como suele ocurrir en la práctica frecuentemente.

-Recursos tecnológicos y estadísticos: La publicidad de estadísticas de duración promedio de los juicios por juzgado podría generar incentivos a mejorar (reputación de eficiencia). De esta forma, los Juzgados redoblarían sus esfuerzos por mantener sus niveles de eficiencia altos. En conjunto, estas propuestas apuntan a lograr un proceso laboral más rápido, efectivo y centrado en las necesidades del trabajador, sin descuidar las garantías del debido proceso para ambas partes. La implementación requerirá esfuerzos coordinados de los tres poderes: reformas legislativas, acordadas de la Corte provincial para aspectos reglamentarios, y gestión administrativa para proveer recursos (nuevos juzgados si fuera necesario, infraestructura digital, etc.). Sin embargo, son reformas viables y muchas ya ensayadas con éxito en otras jurisdicciones. Su adopción no solo acercaría a Tucumán a los estándares internacionales de tutela judicial efectiva, sino que redundaría en una mayor confianza de la ciudadanía en la justicia laboral, al percibir que sus reclamos pueden resolverse con la prontitud y eficacia que la justicia del trabajo demanda.

VI.CONCLUSIÓN

A modo de cierre, resulta pertinente reflexionar críticamente sobre los hallazgos de esta monografía y el camino a seguir para garantizar la tutela judicial efectiva en el proceso laboral tucumano. La investigación confirma que la tutela judicial efectiva no es un concepto meramente retórico, sino un derecho exigible y medible en términos concretos: tiempo de resolución, calidad de las decisiones, posibilidad real de hacerlas cumplir y trato equitativo a los litigantes. Desde la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos hasta la normativa local, existe un mandato claro de brindar justicia pronta y cumplida. Tucumán, en su fuero laboral, ha avanzado parcialmente en ese rumbo, pero aún enfrenta serios desafíos para estar a la altura de dicho mandato.

La crítica principal se centra en el retardo judicial, fenómeno que erosiona la confianza en el sistema y lesiona derechos. Un proceso laboral que se prolonga excesivamente deviene en muchos casos en un remedio insuficiente: la máxima “justicia tardía equivale a injusticia” adquiere triste vigencia cuando un trabajador obtiene la reparación de su derecho varios años después de haberla necesitado. La tutela judicial efectiva queda así resentida, más allá de las intenciones de la ley. Asimismo, se observa que factores como el formalismo procesal o la falta de recursos materiales pueden convertir al proceso en un laberinto para el justiciable, contraviniendo la orientación garantista moderna que exige procesos más humanos y orientados a resolver el conflicto material. La visión práctica de la abogacía laboralista incorporada en este trabajo aporta ese baño de realidad: expedientes que duermen, audiencias pospuestas por falta de personal, sentencias que se demoran y, mientras tanto, trabajadores en la desocupación o la indigencia esperando una respuesta. Esta realidad debe ser el motor del cambio.

No obstante, el panorama no es únicamente desalentador. Identificamos fortalezas y oportunidades para mejorar. Tucumán cuenta con un cuerpo normativo y judicial especializado y con voluntad de seguir modernizando. De hecho, ya se

vieron grandes cambios en tal sentido. Los estándares internacionales no deben verse como una imposición externa, sino como herramientas útiles de diagnóstico y orientación. El contraste con esos estándares ha permitido detectar lagunas, pero también proveer modelos de solución. La implementación progresiva de las propuestas de reforma aquí esbozadas podría repercutir significativamente en la efectividad de la tutela judicial. En particular, adoptar una cultura de mayor celeridad y servicio en la justicia laboral es imperativo. Esto requiere cambios legales (que los hubo y habrá, como la reciente reforma del Código Civil Provincial que puede inspirar al laboral) pero sobre todo cambios de actitud y gestión: jueces más proactivos, abogados colaborativos en no dilatar sin motivo, y un Estado presente asegurando que una sentencia favorable a un trabajador no sea letra muerta.

En conclusión, la tutela judicial efectiva en el proceso laboral de Tucumán es tanto un desafío en proceso como una meta alcanzable. El desafío es adaptar un sistema tradicional a las necesidades actuales de justicia rápida y efectiva; la meta alcanzable consiste en lograr que cada trabajador tucumano que acuda a la justicia obtenga una decisión justa en tiempo útil y que esa decisión se cumpla. Ello demandará voluntad política, inversión en justicia y compromiso de los operadores jurídicos. Como reflexión final, vale recordar que detrás de cada expediente laboral hay una persona o familia que deposita su esperanza en el Poder Judicial. Honrar el derecho a la tutela judicial efectiva es, en definitiva, honrar esa esperanza, fortaleciendo el Estado de Derecho y la paz social que emana de una justicia verdaderamente justa.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ARESE, César (2015): *Tutela judicial efectiva y derecho al trabajo en el sistema interamericano*, OIT, Documento N.º 10, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.

ARESE, César (2020): *Eficacia de la tutela judicial laboral* (Buenos Aires, Rubinzal Culzoni).

BIDART CAMPOS, Germán J. (2001): *Manual de la Constitución Reformada* (Buenos Aires, Ediar).

GARCÍA, María Paula (2020): “El debido proceso en la justicia laboral argentina”, *Revista de Derecho Procesal Laboral*, N° 3, Abeledo Perrot.

RAMÍREZ, José (2018), *Acceso a la justicia y reforma procesal laboral en América Latina*, Bogotá, Temis.

VIELMA, Nancy (2017): *La caducidad de instancia como excepción procesal en el fuero laboral*, Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata.

VIII. LEGISLACIÓN CITADA

Constitución Nacional (1994), arts. 14 bis, 18, 75 inc. 22.

Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 6204 – Código Procesal Laboral de Tucumán.

Ley N° 9531 – Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán.

Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994, vigente desde 2015).

Ley N° 27.742 – “Ley Bases” (2024).

OIT. Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.

OIT. Convenio N° 190 sobre violencia y acoso.

OIT. Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2.3.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Artículo 8.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. Artículos 8 y 25.

IX. JURISPRUDENCIA CITADA

CORTE IDH. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes del Congreso”) vs. Perú*, sentencia del 1 de julio de 2009.

CORTE IDH. *Caso Comunidad Yakye Axa vs. Paraguay*, sentencia del 17 de junio de 2005.

CORTE IDH. *Caso Comunidad Sawhoyamaxe vs. Paraguay*, sentencia del 29 de marzo de 2006.

CORTE IDH. *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, sentencia del 2 de febrero de 2001.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH). Informe N° 69/04 – Comunidad San Mateo de Huanchor vs. Perú, 15 de octubre de 2004.