

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

**LA CONCILIACIÓN
EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL
TRABAJO**

Federico Echavarría

Trabajo Final de Graduación

Carrera Abogacía

Julio 2009



ÍNDICE

Capítulo 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Panorama general	5
1.2 Motivación	6
1.3 Problemas y preguntas que guían la investigación	7
1.4 Propósitos y objetivos	8
1.5 Metodología	9
1.6 Contenidos de esta tesis	10

Capítulo 2: MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

2.1 Introducción a la temática del conflicto	12
2.2 Antecedentes de la conciliación en el ámbito internacional	16
2.3 La conciliación en Argentina	19
2.4 La conciliación en el ámbito del Derecho del Trabajo	20

Capítulo 3: INSTANCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN LABORAL

3.1 Origen de la ley de conciliación laboral a nivel nacional	22
3.2 Proyecto de ley 24.635	24
3.2.1 Las ventajas que se postularon al momento del debate parlamentario para la creación de la ley	
3.2.2 Las desventajas que se postularon al momento del debate parlamentario para la creación de la ley	
3.3 Ley 24635	32
3.3.1 Caracteres	
3.3.2 Gratuidad del procedimiento	
3.3.3 Casos excluidos	
3.3.4 El Conciliador	
3.3.5 Procedimiento de la conciliación	



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

3.3.6 Designación del conciliador y audiencia	
3.3.7 La audiencia	
3.3.8 Incomparecencia de alguna de las partes	
3.3.9 Lugar de las audiencias y acuerdo conciliatorio	
3.3.10 Homologación del acuerdo	
3.3.11 Cumplimiento e incumplimiento del acuerdo	
3.3.12 Fracaso de la conciliación	
3.3.13 Retribución del conciliador	
3.4 Reflexión de la doctrinaria respecto a la ley de conciliación laboral obligatoria	44

Capítulo 4: CAMINO DE ACCESO A LA JUSTICIA

4.1 Procedimiento administrativo del trabajo en la Provincia de Córdoba. Ley 8015.	48
4.1.2 Procedimientos y principios	
4.1.3 El procedimiento en marcha	
4.2 Procedimiento judicial del trabajo en la Provincia de Córdoba. Ley 7987	57
4.2.1 El proceso judicial	
4.2.2 El Derecho Procesal del Trabajo	
4.2.3 Principios del Derecho Procesal Laboral	
4.2.4 Los órganos judiciales del trabajo en la Provincia de Córdoba	
4.2.5 Etapas en el proceso del trabajo de Córdoba	
4.2.6 Procedimiento ante el juez de conciliación	
4.2.7 La audiencia de conciliación	
4.2.8 Derechos conciliables	
4.2.9 Posibilidades de las partes en la audiencia de conciliación	

Capítulo 5: REFLEXIONES FINALES

BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	86



“¿Acaso no elimino a mis enemigos cuando los convierto en amigos míos?”

Abraham Lincoln



Agradecimientos

Quiero agradecer especialmente a mi madre ya que gracias a su incondicional apoyo pude culminar con esta etapa tan importante de mi vida.

Asimismo agradezco a mis padres Luís y Nora, Guillermo y Carolina; como también a mis hermanos, por su paciencia y amor.

Del mismo modo, mi agradecimiento a Constanza por su contención y cariño.

Por ultimo a la Universidad Siglo XXI, por la calidad de los docentes con los que cuenta.



CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1 Panorama general

Desde la edad de bronce hasta nuestros días siempre ha estado presente en el hombre y en sus sociedades la necesidad de resolver las disputas. En los albores de las primeras civilizaciones la violencia ejercida por mano propia, era el método por el cual se solucionaban los conflictos, pero a medida que las sociedades fueron evolucionando se establecieron distintas reglas y roles para llevar a cabo la justicia. En la actualidad los estados tienen sistemas organizados en los cuales la preocupación es ser equitativos y ecuanímenes entre los miembros de una disputa, delegando funciones a ciertos habitantes denominados jueces para que logren “una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece”¹, evitando de esta manera la administración de la justicia por manos privadas. Sin embargo, la cosa juzgada que emana de un fallo, en ocasiones sólo refleja la verdad formal, pero no soluciona el problema de las partes. No obstante estos recursos impuestos, existe la necesidad de identificar mecanismos alternativos para resolver disputas individuales, que tengan un menor costo y tiempo para las partes involucradas y con esto beneficiar al sistema

¹ Diccionario de la Real Academia Española, consultado en:

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=justicia



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

judicial para brindar un mejor servicio a la sociedad. Por ello consideramos necesario e importante plantear distintos métodos que conlleven a la solución del conflicto. Todo lo cual representa un espectro de normas que es preciso agrupar, especialmente para quien es sujeto de ellas, y que, a su vez, es necesario actualizar, conforme a la dinámica de la actividad, de manera que el sistema esté a la altura de las circunstancias. En nuestro país, existe un conjunto de prácticas e institutos que utilizan métodos alternativos de resolución de conflictos, siendo concretamente la conciliación dentro del derecho del trabajo, el tema a desarrollar en esta tesis de graduación.

1.2 Motivación

De acuerdo a lo planteado hay varios motivos para estar interesados en el estudio del tema. En primer lugar, la población de la provincia de Córdoba (Argentina) creció en forma exponencial durante las últimas décadas; esto llevó a percibir que los tribunales no se adecuaron a dicho crecimiento quedando limitados en su operatoria y espacio físico, lo que lleva a una deformación del sistema debido a la excesiva cantidad de causas que se tramitan. En segundo término, existe una falta de conocimiento por parte de abogados tradicionalmente instruidos en el litigio, con respecto a los métodos alternativos para resolver disputas lo que hace más difícil el uso de éstos procedimientos. Por último, hay un excesivo interés monetario en quienes ejercen profesionalmente la dirección y defensa de las partes, en toda clase de procesos o en el asesoramiento y consejo jurídico, que los lleva a insistir en que los pleitos se resuelvan por medio del poder judicial. Todo esto conlleva a que en este trabajo final de graduación se profundicen los fundamentos teóricos y los mecanismos de resolución de



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

controversias que brinda el Estado, en el ámbito del derecho del trabajo ante los reclamos individuales, como así mismo analizar los métodos de resolución de conflictos que implementó esta rama del derecho.

1.3 Problemas y preguntas que guían el trabajo

El siguiente trabajo surge al reconocer que el sistema judicial carece de capacidad de hacer frente a la cantidad de causas que se tramitan día a día, tamizando dicha exploración al derecho del trabajo, ya que el mismo es propulsor del instituto de la conciliación.

El primer interrogante que motiva el desarrollo de este tema está ligado a determinar: ¿en que ámbitos se resuelven los conflictos?, ¿quiénes intervienen en la conciliación? y ¿cómo se puede llegar por medio de la misma a una solución más eficiente? a partir de estos planteamientos nos vemos en la necesidad de preguntarnos: ¿cuáles son a grandes rasgos los antecedentes de la conciliación en el ámbito del Derecho del Trabajo a nivel internacional? y por ende, ¿cuáles son en el ámbito de nuestro país?; para llegar a considerar luego ¿cuál es el origen de la ley de conciliación a nivel nacional?, ¿qué ventajas y desventajas se observan en base al debate parlamentario? y ¿cuáles son sus características principales?; como así también nos interesa saber ¿qué opiniones tienen distintos autores con respecto a la ley de Conciliación Laboral Obligatoria?

Para continuar nos preguntamos: ¿cuáles son las posibilidades que brinda el estado al ciudadano para llegar a resolver un conflicto?, analizando específicamente la situación



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

en la provincia de Córdoba, ¿qué mecanismos brinda el sistema, tanto a nivel administrativo como judicial? ¿cómo funcionan los mismos en la práctica? Para así por último poder observar si ¿son dichos mecanismos realmente eficientes con respecto a los utilizados en el ámbito nacional?, ¿existen diferencias sustanciales entre ambos? Todo esto nos permitirá acercarnos a que se tome conciencia sobre el sistema, ya que el mismo está necesitando ayuda, y la misma puede ser brindada por cada uno de nosotros, como verdaderos auxiliares de la Justicia, para su mejor administración.

1.4 Propósitos y objetivos

El propósito de este trabajo está centrado en desarrollar y analizar las distintas alternativas con las que cuenta el individuo frente a un conflicto individual dentro del ámbito laboral. Para lograr este fin, se proponen los siguientes objetivos:

- Indagar los diferentes ámbitos en que se puede aplicar la conciliación para la resolución de conflictos.
- Describir algunos antecedentes de la conciliación a nivel nacional e internacional.
- Definir la conciliación y exponer su procedimiento, tanto a nivel nacional como provincial.
- Considerar el debate parlamentario previo a la sanción de la ley 24.635.
- Analizar las características, ventajas y desventajas de la Ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria.
- Fundamentar lo regulado por la ley 24.635 a través de la opinión de distintos autores.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- Analizar la situación de la conciliación en el ámbito de la Provincia de Córdoba, ante un conflicto individual, en el marco del Derecho del Trabajo.
- Mostrar desde la práctica el procedimiento administrativo que se aplica en la Provincia de Córdoba.
- Extraer conclusiones que permitan inferir cuales son los aportes y las modificaciones necesarias para perfeccionar cada ordenamiento estudiado.

1.5 Metodología

El presente trabajo es abordado a través de una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo que es la que mejor se ajusta a nuestros objetivos ya que nos propusimos el significado e interpretación de una realidad concreta.

“La descripción del Derecho no consiste en la mera transcripción de las leyes... sino comprende, además la determinación de las consecuencias que se derivan de tales normas”². Es por ello, que hemos necesitado llevar a cabo diversos actos de investigación para resolver los problemas planteados y de esta manera alcanzar la información necesaria.

Se usaron los procesos del método descriptivo por el cual, la información se obtiene por medio del análisis –en nuestro caso- de las condiciones actuales de los conflictos en el plano del derecho individual del trabajo, para luego enfocarse en un exhaustivo examen

² Alchourrón, Carlos E. y Bulygin, Eugenio. “Introducción a la metodología de las ciencias Jurídicas y Sociales”. Ed. ASTREA. Buenos Aires. 1993.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

de la doctrina argentina, referida a la conciliación laboral con que cuentan la provincia de Córdoba y la Nación, comparando ambos institutos y buscando sus derivaciones.

En esta investigación se han analizado, sistematizado y reinterpretados datos primarios y en algunos casos materiales ya elaborados de tipo secundario. Esto tiene como beneficio “abarcar una experiencia mayor”³, ya que no se trata de una simple recopilación de antecedentes sino supone definir la importancia de lo que se describe, lo que significa comparación, contraste, análisis e interpretación.

1.6 Contenidos de esta tesis

La presentación de esta tesis se ha organizado en cinco capítulos. La introducción (Capítulo 1) presenta un panorama global del desarrollo del trabajo, se señalan las motivaciones, los objetivos, y problemas que orientan el trabajo, así como la importancia que generaron este estudio.

El segundo capítulo contiene una revisión de la doctrina sobre el tema que se aborda y recoge los aspectos centrales que sustentan este trabajo final de graduación.

En el capítulo tres se definen las principales características del sistema Nacional implementado por la novedosa ley de Conciliación Laboral Obligatoria 24.635. Se analizan las ventajas y desventajas planteadas en el debate parlamentario para su

³ Sabino, Carlos. “Metodología de la investigación”. Cid. Caracas. 1974.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

posterior sanción. Por último se expone una breve reflexión de distintos autores especialistas en el tema.

Se desarrolla, en el capítulo cuatro de esta tesis, los diferentes caminos que puede transitar un trabajador al momento de tener que efectuar un reclamo individual en el ámbito del derecho del trabajo dentro de la provincia de Córdoba.

Finalmente, en el capítulo quinto se realizan reflexiones finales, se identifican los aportes y se señalan las conclusiones generales de esta investigación, exponiendo una síntesis de los principales resultados alcanzados en todo el estudio, así como los nuevos retos que surgen para futuros trabajos en el tema. Se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas en el trabajo de forma global y los anexos.



CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

2.1 Introducción a la temática del conflicto

El conflicto se encuentra en todos los ámbitos dentro de una sociedad y por lo tanto es inevitable afrontarlo. “Cossio define al conflicto como la interferencia ínter subjetiva de intereses, susceptible de trascender jurídicamente”⁴.

En la historia de la humanidad siempre han existido conflictos y formas de resolverlos. En sus comienzos la diferenciación del ser humano con los animales era imprecisa y la violencia era quizás la única forma de solucionar sus diferencias. Con la adquisición del habla comienza una etapa en la cual este medio se convierte en un instrumento para alcanzar acuerdos; así, se van agregando formas pacíficas (no violentas) de resolver conflictos debido a que había que solucionar los problemas cotidianos que trae aparejada la convivencia. Mucho tiempo después, en los últimos milenios surge el Sistema Judicial. Éste es una instancia en la cual el Estado delega la administración de

⁴ Colerio, Juan Pedro, y Rojas, Jorge A. “Mediación obligatoria y audiencia preliminar”. Rubinzal- Culzoni. Santa Fe. 1998.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Justicia en un conjunto de personas, debidamente capacitadas para ello, que fundamentan su accionar en un complejo procedimiento basado en la ley. Este mecanismo concluye con una sentencia que define cada pleito, pronunciada por un juez en base a las pruebas producidas y respetando el principio de congruencia, sin juzgar sobre la conveniencia de la solución. Resolver los conflictos utilizando el sistema jurídico tiene como objetivo abstracto descubrir la verdad, pero con eso no siempre se logra solucionar el problema, menos aún en forma rápida y económica. El juez arriba a sus decisiones luego de un largo período con las consecuencias negativas que esto trae aparejado, por un lado el gasto monetario substancial para los sujetos en conflicto; y por otro la crisis del sistema judicial generado por una cultura encargada de formar profesionales educados en el conocimiento del litigio. Por todo esto es necesario brindar a la comunidad el acceso a la justicia de modo rápido, eficaz e incluso económico, por medio de métodos alternativos que tengan como propósito encontrar la forma de crear las condiciones necesarias para una confrontación constructiva y vivificante del conflicto.

Las maneras de resolver conflictos tienen raíces muy profundas y antiquísimas con una fuerte naturaleza histórica y cultural, de manera que se puede trazar su evolución a grandes rasgos de acuerdo con diferentes períodos considerados abarcando las más variadas regiones y culturas del planeta.

Existen diferentes modos de resolver los conflictos que se clasifican de distintas formas. Por un lado, según el ámbito donde la misma tenga lugar, existen dos tipos: “la conciliación extrajudicial y la judicial. La conciliación extrajudicial es un medio



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta, las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Por otro lado la conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido, es una forma especial de conclusión del proceso judicial. La tercera persona que dirige esta conciliación es naturalmente el juez de la causa, quien además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándoles eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad”⁵.

Otra perspectiva en la manera de conciliar es tener en cuenta la intervención o no de un tercero. La solución puede provenir del acuerdo de voluntades, las partes son las encargadas de encontrar puntos de acercamiento entre los intereses que las enfrentan sin que para ello necesiten de la intervención de terceros. Pero también puede suceder que las partes mismas no puedan llegar a lograr una solución y por lo tanto necesitan de la actividad dispuesta por otro en miras a aligerar las tensiones y desencuentros. “En el primer caso, la conciliación es el resultado de actitudes libres y privadas. En el segundo supuesto, el tercero (conciliador) puede ser impuesto por la ley o elegido voluntariamente. Asimismo, este mecanismo, a veces, se establece como presupuesto previo a formalizar el reclamo ante la jurisdicción”⁶.

⁵ En [http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(derecho)). Acceso el 10 de Marzo de 2009.

⁶ De Diego, Julián A., “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Ed. Lexis Nexis Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

De esta forma encontramos la resolución por autocomposición y por heterocomposición. En la primera, son los mismos sujetos quienes proveen a la solución de una controversia. En la segunda, en cambio es un tercero, ajeno a los sujetos en conflicto, el que aporta dicha solución. A su vez, ésta última se subdivide en tres especies de acuerdo a la función que lleve a cabo esta tercera persona:

- 1) La asistida por un tercero, quien se limita a procurar el acercamiento de los contrincantes sin aportar soluciones y sin poder de decisión, como en el caso de la *mediación*.
- 2) Cuando los contrincantes someten a un tercero sus diferencias para que sea éste quien las dirima, tal el caso del *proceso judicial y el arbitraje*.
- 3) Aquella en que al tercero le está permitido proponer fórmulas conciliatorias, tal es el caso de la *conciliación*.

El eje de este trabajo girará en torno a la conciliación como forma de resolver el conflicto. Conciliar supone avenimiento entre intereses contrapuestos; es armonía establecida entre dos o más personas con posiciones disidentes. El verbo proviene del latín “*concilatio*”, que significa composición de ánimos en diferencia. “Los defensores de este instituto encuentran en él un modo dinámico de resolución de conflictos, una buena herramienta para asegurar la paz social en un marco de justicia, el cuál es el objetivo final del orden jurídico”⁷.

⁷ Toselli, Carlos A., y Ulla, Alicia G., “Código Procesal del Trabajo Ley 7987”. Ed. Alveroni Ediciones, Córdoba, 2005.



2.2 Antecedentes de la conciliación en el ámbito internacional

Remotos antecedentes muestran que el conflicto es un concepto subjetivo, connatural del hombre, y que a su vez está en el espíritu del mismo sacrificar sus posiciones extremas para lograr un acuerdo perdurable que permita la convivencia sin esfuerzos y en armonía. Precisamente por ello, la conciliación toma cuerpo en las sociedades reunidas bajo la autoridad de un patriarca o de un jefe de familia que resolvía en equidistancia. Considerando las grandes culturas clásicas de Occidente, vemos de qué forma se instituyeron mecanismos de resolución de conflictos. La antigua sociedad ateniense solicitaba que las discrepancias se dirimieran sin la necesidad de recurrir al juicio, a cuyo fin encargaban a los *thesmotetas* la discusión y persuasión de los espíritus en crisis para avenirlos en transacción o compromisos arbitrales. Del derecho romano nos llegan los llamados jueces de avenencia, y de la época de Cicerón los juicios de árbitros que acudían a la equidad para resolver las disputas.

La Revolución Francesa, sobre las bases de sus ideologías inspiradas por Voltaire, Rosseau y Montesquieu, sostuvo que la nueva codificación basada en el racionalismo iluminista (a diferencia de las leyes del *Ancien Regime*), no necesitaba de grandes interpretaciones para ser aplicada, ya que se trataba de normas de extrema claridad inspiradas en la razón. De esta manera, su aplicación al caso concreto no precisaba de jueces especialistas en derecho, sino de simples ciudadanos de buena fe y con cierta cultura.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

La Ley española de Enjuiciamiento Civil de 1855, estableció la justicia conciliatoria intraprocesal en una audiencia anterior a interponer la demanda introductoria. Decía el art. 201 de esa ley, que antes de promover un juicio debe intentarse la conciliación ante el juez competente, disposición que conserva el art. 460 de la ley reformada en 1881.

En síntesis la conciliación fue motivo de particular interés para los asuntos posibles de transacción, pero es menester observar que viene pensada como un acto anterior al proceso, como posible audiencia preventiva y saneadora de los intereses y derechos enfrentados.

El movimiento alternativo para resolver disputas en políticas de relaciones laborales, aparece con gran fuerza en Occidente. A continuación consideramos importante exponer algunos de los procedimientos que se emplearon en estas distintas sociedades.

En Estados Unidos las relaciones entre obrero y patronal derivaron en la creación del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, dependiente del gobierno federal, en el año 1947 que tiene como función ofrecer un método para la solución de controversias por medio de expertos neutrales.

En Grecia para implementar la mediación en el campo laboral fue imprescindible modificar el derecho positivo, creando así una Corte que intervino en determinados sectores de la sociedad, pero que no desempeñan una función permanente si no que se organizan cuando son requeridos.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Irlanda cuenta con una agencia especializada encargada exclusivamente de resolver el conflicto laboral desde hace más de dos décadas. A diferencia de Francia que creó un cuerpo de inspectores legales compuesto por terceros neutrales ajenos a la intervención del estado.

Ya en nuestro continente, países vecinos buscaron la aplicación de estos métodos alternativos de resolución de conflictos. Brasil cuenta con una ley que determina la obligatoriedad de la instancia previa de conciliación laboral para dirimir conflictos individuales, previa homologación por la autoridad administrativa. Otro caso es el de La Republica Oriental del Uruguay, que cuenta con un sistema ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de conciliación previa que es obligatorio para iniciar juicios en materia laboral.

Paraguay también cuenta con un dispositivo de conciliación administrativa, que se diferencia de las analizadas previamente en cuanto ésta es voluntaria, efectuándose audiencias de conciliación para resolver los conflictos individuales.

A continuación nos centraremos en presentar los antecedentes de la conciliación en nuestro país ⁸.

⁸ Díaz, Viviana Laura, “La aplicación de resolución adecuada de conflictos en la divergencia laboral”, en Revista de Derecho Laboral – Procedimiento laboral- II, 2007- II, Ed. Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, 2007. Pág. 148 y ss.



2.3 La conciliación en Argentina

Luego de la Asamblea de 1813 se instituyó el Tribunal de Concordia, el mismo establecía que estos tribunales se implantaran en cada ciudad. Su objetivo era de ser un “amigable componedor” a modo de justicia depuradora y conciliatoria. Determinaban si los hechos expuestos por las respectivas retenciones daban motivo a la intervención jurisdiccional y, si lo fuera, provocaba una audiencia de avenimiento tendiente a evitar la prosecución del conflicto. A pesar de que el Estatuto Provisional de 1815 derogó esta modalidad, la misma sirvió de notable antecedente por la utilidad que había prestado, al punto que indicaba que los jueces de primera instancia ante quienes se promovieran demandas, debían invitar a las partes a la transacción y conciliación por todos los medios posibles antes de entrar a conocer judicialmente. La misma tendencia a la composición amigable fue adoptada en cada ordenamiento adjetivo que fue dispuesto con posterioridad. Tanto la ley 14.237 (de reformas al viejo Código de la Capital Federal), la ley 17.454 (que da vida al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), y la última reforma trascendente al mismo, como fue la ley 22.434, han establecido la posibilidad de conciliar en cualquier estado del proceso⁹.

Como señaláramos en el capítulo anterior es de nuestro interés investigar sobre la conciliación en el ámbito del derecho del trabajo, es por ello que presentamos a continuación antecedentes al respecto.

⁹ Gozáni, A. Osvaldo. “Formas alternativas para la resolución de conflictos”, Ed. Depalama, Buenos Aires, 1995.



2.4 La conciliación en el ámbito del derecho del trabajo

“La conciliación tiene una particularidad propia, que es que el avenimiento al que arriban las partes del proceso se lleva a cabo con la intervención personal del juez, procurando la autocomposición de los intereses de las mismas e ilustrándolas sobre el derecho aplicable, puesto que no podrá haber conciliación cuando la divergencia versa sobre este aspecto. (Art. 50 CPT). Ostoich¹⁰ refuerza esta idea de conciliación cuando la define como el acto procesal por el cual las partes, con intervención personal del juez en audiencia oral y privada, logran la autocomposición de sus intereses litigiosos y ponen fin total o parcialmente al proceso”¹¹.

En el ámbito laboral es ampliamente conocida la conciliación que se suscita entre trabajadores y empresarios. La misma consiste en un tiempo para negociar retrotrayendo la situación a un punto inmediatamente anterior al desencadenamiento del conflicto. En este ámbito es importante destacar las normas referidas a la conciliación laboral de aplicación en ese fuero. Estas tienen como fin intentar llegar a un avenimiento entre las partes cuando la misma proviene de una disputa en la esfera de una relación de trabajo.

Tanto a nivel judicial como administrativo, se han sucedido en nuestro país una serie de normas al respecto. En la próxima sección se hace una recopilación de las mismas tanto a nivel nacional como provincial.

¹⁰ Ostoich, José V. *Derecho procesal del trabajo*. Ed. Mediterránea. Córdoba, 2000.

¹¹ Ostoich. *Ob.Cit.*



Normas a Nivel Nacional

- Ley 24.635: “Instancia obligatoria de conciliación laboral”, sancionada el 10/04/1996, promulgada el 26/04/1996, y publicada en el B.O. el 03/05/1996.

Reglamentación

- Decreto 1169/96, aprobado el 16/10/1996, y publicado en el B.O. el 18/10/1996.

Modificación

- Decreto 1347/99, adoptado el 12/11/1999 y publicado en el B.O. el 18/11/1999. Establece la modificación del decreto 1169/96.

Normas a Nivel Provincial

- Ley 7987: Código procesal de la provincia de Córdoba. Sancionada el 13/11/90, promulgada el 30/11/90, y publicada en el B.O. el 15/01/91.
- Ley 8015: Procedimiento administrativo del trabajo de la Provincia de Córdoba. Sancionada el 29/11/90, promulgada el 14/12/90, y publicada en el B.O. el 17/01/91.

Estas leyes son las que rigen la conciliación a nivel laboral es por ello que se procederá en el capítulo siguiente a profundizar su contenido y alcances.



CAPÍTULO 3

INSTANCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN LABORAL

3.1 Origen de la ley de conciliación laboral a nivel nacional

Históricamente, la Justicia Nacional del Trabajo fue pionera en la implementación de un sistema de conciliación, obligatorio y previo a la iniciación de la demanda judicial. Así, se creó en el año 1944, mediante el Decreto-Ley 32.347/44, la Comisión de Conciliación y la de Arbitraje, dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, “tarea desempeñada por miembros que eran nombrados por el Poder Ejecutivo, realidad que cambio en el año 1960 cuando la Cámara de Apelaciones del Trabajo consideró que ello resultaba en pugna con los principios constitucionales de separación de poderes y autonomía del poder judicial”¹². El proceso que marcaba este Decreto-Ley comprendía una instancia administrativa previa y obligatoria, en la que se interponía la demanda, se designaba una audiencia a la cual se invitaba a las partes a arribar a una

¹² Pose, Carlos. Conciliación laboral reformas a la ley 18.345. Ed. David Gringberg, Buenos Aires, 1996.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

solución conciliatoria y, si no se concretaba la misma, la parte demandada debía contestar la demanda, oponer excepciones, si las tuviere, y ofrecer la prueba, para lo cual se le confería un plazo de tres días. Posteriormente, la causa era remitida a los Juzgados Nacionales de Primera Instancia, donde se tramitaba hasta su conclusión. El proceso instituido por el Decreto-Ley 32.347/44 era verbal, actuado y respondía a los principios de sencillez, rapidez y gratuidad.

En el año 1969, con la sanción de la Ley 18.345, de ordenamiento procesal, se dejó sin efecto la Comisión de Conciliación y se instauró un sistema netamente judicial, que “privilegiaba la conciliación como un medio “normal” de terminación de los litigios laborales mediante los siguientes preceptos: a) La aplicación de una instancia conciliatoria previa a la traba de la litis (art. 68 LO); b) la posibilidad de reiteración de gestiones transaccionales a lo largo de todo el proceso, sea por el juez de primera instancia, sea por la sala que interviene en la alzada laboral (arts. 80 y 122); c) la exención del pago de toda tasa de justicia en los convenios transaccionales (art. 42 LO)”¹³.

El día 10 de Abril de 1996 se sanciona la ley 24.635, modifica la ley 18.345, es el primero de Septiembre de 1997 que entra en funcionamiento un sistema obligatorio destinado a dirimir los conflictos de derecho de la competencia de justicia nacional del trabajo con carácter previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el Artículo 4 que se denomina “Servicio de Conciliación Laboral

¹³ Pose, Carlos. Conciliación laboral reformas a la ley 18.345. Ed. David Gringberg, Buenos Aires, 1996.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Obligatorio” abreviado como (SECCLO), el que depende del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Esta ley de instancia de conciliación laboral obligatoria fue reglamentada por el Decreto 1169/96 publicado en el Boletín Oficial el 18/10/1996, en cumplimiento de la delegación efectuada en el artículo 58 de la ley que faculta en el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, orientada a descongestionar los tribunales e incluso a instar a la solución acordada de los conflictos. Este es un procedimiento en donde las partes son convocadas por un conciliador, a fin de avenir a las mismas, para así lograr un acuerdo. Si el mismo es factible se instrumenta por escrito y se eleva a dicho ministerio para su homologación. Si el acuerdo no es posible se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial. Esta forma de resolver los conflictos es la que actualmente se ha institucionalizado a nivel nacional.

A continuación desarrollaremos algunos de sus aspectos más importantes, enfocándonos en los modos de resolver los conflictos individuales que surgen de una relación de trabajo en el plano del derecho laboral.

3.2 Proyecto de ley 24.635

El proyecto de ley en consideración crea una instancia administrativa de conciliación laboral que va a funcionar en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con carácter previo a la demanda judicial.



3.2.1 Las ventajas que se postularon al momento del debate parlamentario para la creación de la ley

En el marco del debate parlamentario previo al dictado de esta ley, el diputado nacional Castillo, José Luis expresó las ventajas del proyecto de ley sobre instancia obligatoria de conciliación laboral. Argumentó que dicha iniciativa surge para tratar de agilizar, mediante una instancia previa, la solución de los reclamos formulados en el campo laboral, básicamente iniciados por los trabajadores, los cuales, a raíz del tiempo que actualmente demora la justicia para expedirse -entre tres y cinco años-, se ven perjudicados económicamente. Así, se construye un instrumento legal que permite a los trabajadores concurrir a una instancia conciliatoria para solucionar sus problemas, sin tener que caer en juicios. Al mismo tiempo, expresó que otra de las finalidades de esta ley es que con ella se disminuiría el creciente índice de litigiosidad que afecta a la justicia nacional del trabajo.

Por otro lado, con este mecanismo se implementa un trámite sencillo y abreviado para la defensa de los derechos del trabajador, lo que es de relevante importancia si tenemos en cuenta el carácter alimentario que revisten los créditos laborales y la necesidad de su inmediato cobro, como explicó el citado diputado.

Otra de las ventajas planteadas por uno de los informantes de la mayoría, el diputado Francisco Durañona y Vedia, fue advertir que dicho proyecto de ley es experimental y que por lo tanto se tendría que ver con el tiempo cómo funciona esta institución teniendo en cuenta la formación de las personas que intervienen y la dedicación que ponen. Expresando asimismo su convicción de que puede ocurrir que esta ley



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

experimental tenga éxito y lleve un poco más de tranquilidad y bienestar a los que tienen que afrontar los efectos de las contingencias no queridas en la relación laboral.

El diputado Durañona y Vedia considera apropiado el nombre que se le dio a la ley (Conciliación Laboral Obligatoria), ya que la instancia es obligatoria pero no forzada, y por lo tanto, si el trabajador entiende que la propuesta que le realizan no satisface sus intereses tendrá expedita la vía judicial y como cualquier ciudadano, podrá transitar por el camino de la justicia.

Otro de los aportes al debate parlamentario fue brindado por el diputado Sueiro, quien advierte que en cuanto al tiempo del mecanismo se propone brindar la posibilidad de que sobre la base de un esquema de conciliación se puedan resolver los pleitos en un tiempo más expeditivo que el actual sistema judicial que se extiende aproximadamente frente a la contingencia de un despido, un reclamo salarial o una cuestión alimentaría , el trabajador va a cobrar, pleito mediante, dentro de cuatro o seis años.

A su vez, manifiesta que el proyecto plantea sencillamente un mecanismo previo. Si no se llegara a un acuerdo en la etapa de conciliación -que además es muy breve-, directamente se va a la instancia del pleito, con lo cual se estaría eliminando una demora muy importante. Mediante la instrumentación del nuevo mecanismo, aquella primera audiencia de conciliación en el ámbito judicial, cuya concreción hoy demora entre cuatro y cinco meses, va a desaparecer del proceso laboral.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Otra de las ventajas que señala este diputado es que el trabajador deberá estar asistido en la etapa de conciliación por un abogado o por la organización sindical que lo representa; de forma tal que el equilibrio entre las partes está debidamente preservado para que el trabajador pueda llegar a un acuerdo conciliatorio o prosiga con la etapa judicial.

En cuando al resultado de la conciliación, el acuerdo al que arriban las partes, será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y debe estar condicionado a su justa composición. La homologación debe estar fundada y explicitada, y el interés del trabajador debe hallarse resguardado. Por lo tanto éste es otro de los beneficios que advierte Sueiro en pos de la seguridad de los derechos de los trabajadores¹⁴.

3.2.2 Las desventajas que se postularon al momento del debate parlamentario para la creación de la ley

La minoría, en representación del diputado Humberto Alcides López, se manifiesta en contra por considerar que con el proyecto de ley de conciliación obligatoria los trabajadores van a carecer de la garantía del procedimiento judicial, y que toda la tramitación se realizará en sede administrativa lo que va a afectar los derechos irrenunciables que han adquirido.

¹⁴ “Debate Parlamentario Ley 24.635”, en: <http://www.laleyonline.com.ar>



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Otro punto en donde plasma su disconformidad es respecto a las audiencias de conciliación, en donde el diputado considera que el trabajador generalmente se encuentra en inferioridad de condiciones, razón por la que se hace indispensable que negocie una conciliación junto a alguien que tenga un conocimiento jurídico suficiente como para ver si se están o no afectados sus derechos irrenunciables. De lo contrario, se podría llegar a homologar un acuerdo que avance sobre normas de orden público laboral.

Expresa López que el proyecto de ley propuesto es un contrasentido porque no se puede conciliar nunca en forma obligatoria, y el mismo se advierte mucho más en materia laboral, donde la situación jurídica de las partes no es la misma. Agrega el diputado Molinas con respecto a este tema, que existe una contradicción evidente en las palabras. Se supone que un proyecto sobre conciliación debería buscar un acuerdo, pero se fija la obligatoriedad, con lo cual se crea una nueva instancia para quien reclama la reparación de un derecho. Considera que en el fondo todo esto, está insinuando la privatización de la justicia, que era lo único que según él quedaba sin privatizar en ese momento. Afirmó esto porque se sustrae a los trabajadores de sus jueces naturales, para someterlos a la voluntad de un burócrata del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que no ofrece garantía alguna. A pesar de que este diputado se postula en contra de la forma en que marcha la justicia en este país, considera que la decisión de las contiendas judiciales esté a cargo de un magistrado que debe reunir determinadas condiciones y tener ciertas responsabilidades, y no del burócrata de turno designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de aquellos que van a constituir la nueva burocracia del sistema de trabajo de los mediadores en materia civil y comercial.



Otra de las desventajas que se plantean por medio del diputado López es que el proyecto en consideración no acelera el procedimiento. En igual sentido se manifiesta el diputado Molinas quien expresa que esta iniciativa lo demorará , porque el obrero que no transe, que no se someta a la exigencia del burócrata de turno del Ministerio de Trabajo, tendrá que aguantar setenta días, que en realidad serán muchos más teniendo en cuenta que los plazos se cuentan por días hábiles. Además, quien inicie un reclamo un 1° de octubre, tendrá que dejar pasar los días de la feria judicial para poder continuar las actuaciones.

Agrega López que el procedimiento tampoco da garantías al trabajador en cuanto a la defensa de sus derechos, y por otra parte, provoca desigualdad de condiciones, ya que el Ministerio de Trabajo de la Nación no tiene en todo el país infraestructura suficiente como para que antes de cada litigio se puedan conciliar las controversias laborales.

Otra crítica es vertida es que este procedimiento va a alargar irremediabilmente -en 75 días si funciona bien, y en más de 120 o en 180 días, en caso contrario - la iniciación de un proceso que tiene entre sus variables más notorias - en la mayor cantidad de los casos- reclamos de prestaciones de carácter alimentario.

¿Por qué se habló de una demora de 75 días? Sucede que para nombrar un conciliador existe un plazo de diez días; éste tiene treinta días para intentar conciliar, después de la primera audiencia, y a continuación se dan treinta días más por acuerdo de partes.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Con respecto al delicado problema de la inconstitucionalidad de la ley, plantea el diputado López, citando el Pacto de San José de Costa Rica (ratificado por la Convención Constituyente celebrada el año 1995) que nadie puede ser privado del derecho de ser oído rápidamente por un tribunal judicial, inclusive cuando se trata de conflictos laborales. Su compañero el diputado Pedro José Novau se adhiere, diciendo que este proyecto de ley es inconstitucional, porque no se puede prohibir a un trabajador el acceso inmediato a la justicia, de lo contrario se violaría los principios de la Constitución Nacional, la división de poderes y el Pacto de San José de Costa Rica, incorporado a nuestra Carta Magna, con la reforma de 1994.

El diputado Flores también da su postura y contribuye con su crítica al decir que este proyecto busca que se abone al trabajador lo reclamado sin pérdida de tiempo, pero apunta a hacerlo en la menor suma posible, montándose en el estado de necesidad e indefensión en que se encuentra ab initio el trabajador que va a reclamar.

En el debate se sugirió imaginar la escena de un trabajador a quien un señor -que hace de conciliador- le sugiere que arregle rápido, porque en caso contrario sobrevendría un juicio que va a tardar mucho tiempo. Ese conciliador piensa cuánto recibirá si logra el acuerdo que disminuya de la mejor manera posible las pretensiones del trabajador, beneficiando al empleador, ya que el perjuicio de una parte constituye el beneficio de la otra. Concluyó expresando que así se está abriendo las puertas a un proceso fenomenal de corrupción en la justicia laboral.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Al analizar que las estadísticas indican que en los juicios en los que existe la conciliación -que en su momento no era obligatoria se transaba por el 25 por ciento del reclamo, la minoría cuestionó: ¿Qué ocurrirá cuando exista la obligación de recurrir siempre a esta instancia? Y que por lo tanto, si la finalidad del proyecto de ley era mejorar el sistema de la justicia del trabajo, buscando establecer una instancia previa ágil que resolviese los casos y evitara tener que ir a juicio, ¿por qué no se invirtió en lo que ya existe? es decir, en las instancias de conciliación que dependen del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde por falta de presupuesto un mismo empleado es el que escribe a máquina, el que envía las cartas, el que abre la puerta y el que atiende a las partes lo que sería útil a los fines de desahogar el sistema.

Posteriormente, el debate se centró en la necesidad de que el trabajador sea obligatoriamente asistido por un letrado que lo ayude y defienda y que, cuando aquél no lo pueda solventar -que sin duda será en el 90 por ciento de los casos- el Estado se haga cargo de dicho costo.

Otro punto en contra que advierte el diputado nacional Molinas es que con esto se esta creando un sistema paralelo para solucionar los problemas que no puede remediar la estructura judicial, la que debería funcionar como corresponde. Ante ello Molinas se pregunta: ¿qué se inventará cuando los reclamos ante el Servicio de Conciliación también superen su estructura, porque la conciliación no solucionará los conflictos que originan los litigios laborales?; concluyendo que éstos se incrementarán hasta el infinito colmando la capacidad conciliatoria que hoy se quiere inventar. A lo que agrega que la conciliación no superará la falta de producción a la que induce el modelo económico ni



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

la falta de política de empleo, por lo cuál la desocupación continuará aumentando y con ello los litigios, pero con el agravante de que las empresas que cierren no tendrán recursos ni siquiera para conciliar en situaciones ventajosas¹⁵.

3.3 Ley 24.635

Por medio del Poder Ejecutivo quedo promulgada la ley 24.635. La misma fue reglamenta por el decreto 1169/96 en cumplimiento de la delegación efectuada en el artículo 58 de la ley que le da esa facultad al Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de justicia.

A continuación se definen las principales características de este sistema.

3.3.1 Caracteres

- a) **Prejudicialidad:** El primer paso ante un reclamo individual es la instancia conciliatoria; se trata de un requisito necesario para dar inicio judicial que el actor haya agotado esta instancia administrativa obligatoria.

- b) **Obligatoriedad:** principio consagrado en el art. 1 de la ley 24.635. Establece que los reclamos individuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial.

¹⁵ “Debate Parlamentario Ley 24.635”, en: <http://www.laleyonline.com.ar>



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- c) **Confidencialidad:** Esta característica se deduce del decreto 1169/96 en el art. 12 donde establece que en la primera audiencia el conciliador requerirá que se firme un compromiso de confidencialidad, con el objeto de que las partes intervinientes puedan tener un diálogo fluido sin temor de que lo que digan pueda ser utilizado en su contra en un eventual juicio a iniciarse.

- d) **Neutralidad:** Este carácter lo encontramos en el Art. 30, inc. f). Las causales de suspensión y separación del conciliador del decreto 1169/96 que especifica qué sucederá dicha causal si el mismo viola los principios de neutralidad y confidencialidad.

- e) **Autocomposición:** Son las partes que haciendo uso de este mecanismo solucionan por si sus conflictos, siempre y cuando el acuerdo sea homologado si el mismo implica una justa composición del derecho y los intereses de las partes, consagrado en el Artículo 22 de la presente ley.

3.3.2 Gratuidad del procedimiento

El derecho a la gratuidad del procedimiento es un beneficio para el trabajador y sus derechohabientes. Este principio encuentra su fundamento consagrado en el artículo 20 de la ley de Contrato de Trabajo. En el artículo 3 de la Ley 24.635 se hace mención a este beneficio, pero no se dice nada con al respecto del trabajador, por lo cual se infiere que este debe hacerse cargo de diversos gastos vinculados al proceso.



3.3.3 Casos excluidos

Quedan exceptuados de la conciliación laboral obligatoria previa los supuestos enumerados en el artículo 2 de la Ley 24.635, que se detallan a continuación.

1. La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares
2. Las diligencias preliminares y prueba anticipada
3. Cuando el reclamo individual o pluri-individual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria previstos en las Leyes 24.013 y 14.786.
4. Las demandas contra empleadores concursados o quebrados.
5. Las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal.
6. Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

3.3.4 Conciliador

Los encargados de llevar adelante esta tarea son los conciliadores, terceros neutrales, que tienen como misión tratar de avenir a las partes. Los mismos cuentan con autorización para proponer a los intervinientes fórmulas conciliatorias, respetando lo que surge del artículo 15 de la ley de contrato de trabajo que establece el principio de la justa composición del derecho y de los intereses de las partes.

Los conciliadores deben estar inscriptos en el “Registro Nacional de Conciliadores Laborales” dependiente del Ministerio de Justicia, esta dependencia será responsable de



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

la constitución del Registro, su calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno.

Una de las exigencias que establece la ley para ser conciliador es poseer título de abogado con antecedentes en materia del derecho del trabajo. Con la incorporación del decreto 1169/96 en su artículo 29, se amplían dichos recaudos que se deberán cumplimentar para desarrollar dicha función.

La habilitación del conciliador quedará a cargo de la Secretaria de Justicia, la que registrará su firma y sello. Este último contendrá el nombre y número de habilitación o registro del conciliador.

Los conciliadores serán profesionales independientes, auxiliares privados de la justicia pero que no gozan de funciones jurisdiccionales. Estos no tienen relación de empleo público entre ellos y los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Seguridad Social.

3.3.5 Procedimiento de la conciliación

El reclamante por sí, o a través de apoderado o representante sindical, formalizará el reclamo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, ante Mesa General de Entradas, debe ser presentado por cuadruplicado consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe. Dicho reclamo es extrajudicial y el mismo no es considerado una demanda si bien debe reunir los requisitos que se establecen en el anexo II del decreto 1169/96.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Presentado el reclamo ante la autoridad administrativa del trabajo se interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses según lo establece el art. 257 de la ley de contrato de trabajo.

3.3.6 Designación del conciliador y audiencia

En oportunidad de la presentación del reclamo, el SECCO practicará el sorteo del conciliador y fijará la fecha y hora de la primera audiencia ante éste. Se citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación. Circunstancias ambas que notificará:

- a) Al reclamante o a su apoderado o representante, personalmente, en el acto de la presentación, con indicación del domicilio del conciliador.
- b) Al requerido o requeridos, mediante carta documento u otro medio postal fehaciente de notificación con transcripción del reclamo e indicación del domicilio del conciliador.
- c) Al conciliador, mediante comunicación por vía informática o telefax.

El SECCO podrá optar por practicar las notificaciones mediante cédula que será diligenciada en forma similar a la dispuesta en los artículos 140 y 141 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Si fracasare la notificación de la primera audiencia al requerido, el SECCO deberá poner tal circunstancia en conocimiento del reclamante y dejar en suspenso la audiencia hasta la denuncia del nuevo domicilio, notificando al conciliador.



3.3.7 La audiencia

Ya fijada la audiencia las partes concurren a la misma asistidas por un letrado, salvo que los trabajadores prefieran asistir representados por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, y los empleadores por sus organizaciones representativas. El decreto reglamentario agrega que en todos los casos las partes deberán concurrir a las audiencias en forma personal sin perjuicio de la asistencia a la que mencionamos supra contenida en el artículo 17 de la Ley 24.635. Si se tratare de una persona de existencia ideal podrá ser representada por sus representantes legales o por directores, socios, administradores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente. Si las partes fueran asistidas por las asociaciones sindicales con personería gremial u organizaciones representativas de los empleadores, o cuando la parte empresaria fuera una persona de existencia ideal, la personería invocada deberá ser acreditada en la primera audiencia.

En la primera audiencia el conciliador hace firmar a las partes un convenio de confidencialidad respecto de las alternativas que ocurran durante la sesión. Las partes, de común acuerdo y ante el conciliador, podrán eximirse mutuamente de ese compromiso, de lo que se dejará constancia en el acta respectiva. El conciliador elabora las actas de las audiencias que deberá redactar por escrito en tantos ejemplares como partes involucradas hubiera, más otro ejemplar que será retenido por el conciliador.

El conciliador hará constar en el acta la fijación de la fecha y hora de la próxima audiencia de conciliación, quedando los comparecientes notificados en virtud de la firma del acta. La notificación de la audiencia a quienes no hubieran quedado notificados por la suscripción del acta que la designa, estará a cargo del SECTO. Puede



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

darse el supuesto en que las partes acuerden una prórroga del plazo de la conciliación, si es concedido por el conciliador, deberá labrar un acta que contenga los términos de la postergación acordada el mismo no puede exceder de quince días si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. Tanto la concesión como la denegatoria de la prórroga serán irrecurribles.

El plazo que cuenta el conciliador para realizar su cometido esta expresamente establecido en el artículo 18 de la ley 24.635 que especifica que el mismo es de veinte días hábiles que se cuentan desde la celebración de la audiencia.

3.3.8 Incomparecencia de alguna de las partes

El artículo 15 del decreto 1169/96 establece que en el supuesto de incomparecencia de cualquiera de las partes a la primera audiencia, el conciliador labrará igualmente el acta de la audiencia, dejando constancia de aquélla. Dentro de los tres (3) días hábiles judiciales de fracasada cualquier audiencia por tal motivo el conciliador deberá comunicar esa circunstancia al SECCLO, entregando el acta, como así también, en su caso, el instrumento en el que conste la notificación de las partes que no comparecieron a la audiencia de conciliación. Si la incomparecencia no fuera justificada, el conciliador dispondrá la aplicación de la multa prevista en el artículo 19 de la ley que establece que cada incomparecencia injustificada será sancionada con una multa equivalente al ciento por ciento (100 %) del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión, el mismo es fijado por el artículo 22 del decreto que establece la suma de 25 pesos como honorario básico que percibirá por su gestión.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

El decreto reglamentario solo admitirá como causales de justificación de la incomparecencia de alguna de las partes, razones de fuerza mayor debidamente acreditadas ante el conciliador y aceptada por éste.

También se puede dar la situación que el requerido fuera debidamente citado y no compareciera a las audiencias en dos oportunidades sucesivas, sin que su incomparecencia fuera justificada, el conciliador dará por finalizado el trámite de conciliación, a cuyo efecto se labrará acta, con lo que quedará expedita la vía judicial ordinaria. Pero si el que no compareciera de manera injustificada a las audiencias en dos oportunidades sucesivas fuera el reclamante y estuviera debidamente notificado, el conciliador también dará por concluido el trámite conciliatorio sin perjuicio de la aplicación de la multa pertinente. En tal caso, el reclamante deberá iniciar nuevamente su reclamo ante el SECTO para cumplir con el procedimiento de instancia obligatoria de conciliación laboral.

3.3.9 Lugar de las audiencias y acuerdo conciliatorio

Las audiencias y trámites conciliatorios deberán celebrarse en las oficinas del conciliador, según surge del artículo 16 del decreto reglamentario.

El “artículo 21 del decreto 1021 reglamentario de la ley 24.573 (régimen de mediación y conciliación) establece que el mediador debe disponer de oficinas que permitan un correcto desarrollo del trámite de mediación con cantidad de ambientes suficientes para la celebración de las sesiones conjuntas y privadas, directiva que se proyecta a la



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

conciliación judicial”¹⁶. Este criterio se puede obviar cuando razones debidamente justificadas lo exijan, el SECCLO podrá autorizar el cambio del lugar de las audiencias a requerimiento del conciliador.

El artículo 21 de la ley 24.635, establece que el acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes. En el último párrafo del artículo se establece que los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial, “Esta mención, mas que eficacia normativa, constituye solo una recomendación, puesto que dicho modo de expresarse –con claridad– es lo deseable en todo acto y con mayor razón en un acuerdo”¹⁷, pero la falta de este recaudo no le quita eficacia al acuerdo.

3.3.10 Homologación del acuerdo

El artículo 19 del decreto 1169/96 establece que si se arribara a un acuerdo conciliatorio, el conciliador presentará las actuaciones al SECCLO dentro de los dos días posteriores a su firma, recibiendo una constancia de recepción que podrá insertarse en una copia del acuerdo. A partir del día siguiente de esta presentación se contará el plazo de tres días a partir de su elevación. El artículo 23 de la Ley 24.635 establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá resolución fundada homologando el acuerdo conciliatorio, mediante resolución fundada del titular del SECCLO, que será

¹⁶ Pose, Carlos. Conciliación laboral reformas a la Ley 18.345. Ed. David Gringberg, Buenos Aires, 1996.

¹⁷ Dupuis, Juan Carlos G. Mediación y Conciliación. Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1997.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

notificada al conciliador y que luego deberá comunicar al Ministerio de Justicia con fines estadísticos dicha homologación. Puede darse el caso según surge del art. 24 de la misma ley que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueda formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador para que en un plazo no mayor de diez (10) días intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Por último puede darse la posibilidad que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social rechace el acuerdo mediante resolución fundada entregándole una certificación de tal circunstancia a los efectos del art. 65 de la ley 18.345 quedando así expedita a las partes la vía judicial ordinaria, según lo explica el artículo 25 de la ley 24.635.

3.3.11 Cumplimiento e incumplimiento del acuerdo

Según como vimos en el artículo 21 de la ley de instancia obligatoria de conciliación laboral, el acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes. En el cumplimiento del acuerdo el artículo 25 del decreto 1169/96 establece que todo pago que debe realizarse deberá ser percibido personalmente por el trabajador, bajo pena de nulidad, esto surge en resguardo del mismo para que no vea mermado su derecho al cobro por una conducta abusiva de un tercero

El artículo 26 de la ley establece que en caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

instancia del trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia de los arts. 132 a 136 de la ley 18.345. En este supuesto, el juez, teniendo en cuenta la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado. Dicho porcentaje a favor del trabajador se concreta apreciando por parte del juez la gravedad de la culpa del deudor.

3.3.12 Fracaso de la conciliación

El artículo 27 del decreto reglamentario establece que fracasada la conciliación, si en sede judicial resultare condenado el empleador, la sentencia podrá imponerle un recargo de tres (3) a diez (10) veces el importe del honorario básico, con destino al Fondo de Financiamiento, cuando se determine que el mismo fue producto de un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio previsto en la Ley 24.635. Dicha facultad podrá ser utilizada por parte del juez si verifica que en el caso en cuestión el empleador actuó con el fin de retrasar el cumplimiento de la deuda laboral.

3.3.13 Retribución del conciliador

El conciliador percibirá por su gestión en cada conflicto en que deba intervenir, cualquiera que sea el monto en discusión e independientemente de él, un honorario básico que determinará el Ministerio de Justicia. Este honorario se incrementará en la proporción que fije la reglamentación cuando el trámite culmine en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo dictado en el caso en que las partes defirieron al conciliador la calidad de árbitro



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

El decreto 1169/96 en el artículo 12 se refiere a estas dos circunstancias. La primera es la que fija la suma de pesos veinticinco (\$25) el honorario básico que percibirá el conciliador por su gestión en cada uno de los conflictos que deba intervenir. La segunda determina que si el trámite culminara en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo arbitral, dicho honorario se elevará a la suma de pesos doscientos veinticinco (\$ 225.-) que deberá ser abonada por el empleador o requerido en calidad de tal.

Juan Carlos Dupuis considera “positivo que se tenga en cuenta el resultado de la labor del conciliador a los fines de la fijación de sus honorarios, puesto que en tal caso, él deberá brindar su aporte procurando que el acuerdo no contradiga derechos irrenunciables del trabajador”¹⁸.

En cuanto a la retribución del conciliador surge del artículo 13 de la ley que el empleador dentro de los cinco (5) días corridos de notificada la homologación del acuerdo, o en su caso, dentro de los tres (3) días corridos de consentido o ejecutoriado el laudo deberá depositar los honorarios del conciliador, a su orden, en un fondo de financiamiento, y en caso de incumplimiento del empleador es el encargado solventar el pago de los honorarios básicos debidos a los conciliadores.

¹⁸ Dupuis, Juan Carlos G. *Mediación y Conciliación*. Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1997.



3.4 Reflexión de la doctrinaria respecto a la ley de conciliación laboral obligatoria

Este es el momento en que consideramos oportuno expresar lo que los autores opinan con respecto a la ley de conciliación obligatoria teniendo en cuenta los temas que fueron tratados por los congresistas al sancionar la ley. El objetivo de este capítulo es analizar el tema desde la óptica de los doctrinarios especialistas en la materia, luego de sancionada la ley, para poder así advertir si los argumentos desarrollados en el congreso tuvieron lugar o no, y con ello ampliar nuestro conocimiento sobre este instituto.

José María Videla del Mazo considera que “esta ley es un gran adelanto ya que se avanza en la devolución de los problemas a las partes involucradas en el conflicto para que sean ellas mismas quienes hagan el esfuerzo de superar sus diferencias”¹⁹.

Por el contrario, María Isabel La Polla de Aiello, se opone al sistema conciliatorio, porque considera que no se estructura conforme a los principios protectorios del derecho del trabajo y al de la irrenunciabilidad de los derechos. Plantea por consiguiente que se declare la inconstitucionalidad del establecimiento de instancia conciliatoria administrativa como paso previo a la promoción de un juicio laboral. Los fundamentos en que basa esta afirmación son los siguientes: la ley constituye una violación al acceso irrestricto a la justicia, a la igualdad ante la ley y a la división de la

¹⁹ Videla del Mazo, José María. A propósito de la nueva ley de conciliación laboral, LA LEY, 1996-D, 1049.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

justicia que se encuentra implícito en el derecho a peticionar a las autoridades, establecidos por el art. 14 de la Constitución Nacional, los tratados ampliatorios enumerados en el párrafo 2º del inc. 22 del art. 75, que lo reconocen expresamente. Concretamente, en el art. 8º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el art. 18 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes, en el art. 25 del Pacto de San José de Costa Rica, y en especial en el art. 14 del Pacto de Derechos Civiles de las Naciones Unidas establecen el derecho a la jurisdicción -en el sentido de poder presentar una demanda ante los tribunales, de contestarla, de ofrecer prueba y producirlas, de alegar y apelar una sentencia-, e implementan una instancia obligatoria previa, sólo para una categoría de ciudadanos: los trabajadores, por el sólo hecho de ser tales, no sólo se les veda el acceso irrestricto a la justicia, sino que importa una desigualdad ante la ley. Y a su vez, al estar en ámbito administrativo y no judicial, colisiona contra la división de los poderes, principio básico de cualquier sistema.²⁰

Humberto Podetti responde ante la objeción a la constitucionalidad de la ley señalando que el texto legal no contraría ni en su espíritu ni en su letra los principios consagrados en el art. 18 de la Constitución Nacional respecto del derecho de toda persona a acceder a la jurisdicción con la garantía de un debido proceso. Su argumento se basa en que la instancia administrativa previa es anterior y no excluye la posibilidad de ocurrir ante la justicia posteriormente. En coherencia con lo establecido en el art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica: la garantía de ir a los tribunales en breve plazo cuando se encuentren lesionados sus derechos fundamentales.

²⁰ Lapolla de Aiello, María Isabel. “La conciliación laboral”. LA LEY, 1998-D, 1069.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

El citado autor advirtió que la ley 24.635 ha establecido cortos plazos para todo su trámite, lo que se estima en no más de 50 días, por lo que de esta forma se recepta el principio constitucional señalado y es concordante con el inserto en el pacto mencionado en la primera parte de este párrafo.²¹ “Las críticas que se efectúan al sistema no sólo mantienen plena vigencia sino que han sido confirmadas por la experiencia de más de un año de aplicación del sistema”²², sostiene Héctor Recalde. Algunas de aquellas, sustentan que el trabajador puede conciliar derechos, sin que un letrado lo asista o que la conciliación se realiza sin el marco adecuado a un acto de relevancia tal, como es la enajenación transaccional de derechos laborales, ya que las audiencias se realizan en el despacho privado de un conciliador. La crítica concreta es que si el conciliador logra que las partes arriben a un convenio, cobrará un honorario que es nueve veces mayor que lo que percibiría de no lograrlo. Esta circunstancia no es la mejor para preservar la ya difícil autonomía de la voluntad del asalariado.

Es por esto que el autor ante la advertencia de dicha falencia es que propone la judicialización del rol de los conciliadores laborales. Es decir, que en lugar de que la conciliación obligatoria sea una etapa previa al juicio, que la misma sea parte del proceso judicial, donde el conciliador tendría que ser un funcionario "ad hoc", encargado de intentar la audiencia del viejo art. 68 de la ley 18.345. Siendo el juez quien dictaría el auto que resuelva, en el supuesto de lograrse la conciliación, si reúne los requisitos del art. 15 de la ley de contrato de trabajo. Así, cada uno de los juzgados

²¹ Gadea, Mercedes Margarita, y Casas Cordero, María Elena. “Límites y extensión de la conciliación. Justa composición”. LA LEY, 1997-E, 1209.

²² Recalde, Héctor P. “Reflexiones sobre la ley de conciliación obligatoria”. LA LEY, 1999-A, 776.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

tendría la colaboración de dos abogados conciliadores. Va de suyo, que, todos los recursos utilizados en cuanto a informatización del SECLO se destinarían a los juzgados, con lo que se fortalecería su funcionamiento en beneficio de quienes deben litigar en ellos.



CAPÍTULO 4

CAMINO DE ACCESO A LA JUSTICIA

Este capítulo está referido a orientar al lector a conocer los diferentes caminos que posee al momento de efectuar un reclamo individual, en el ámbito del derecho del trabajo dentro de la provincia de Córdoba.

4.1 Procedimiento Administrativo del Trabajo en la Provincia de Córdoba. Ley 8015.

La ley provincial 8015 regula el procedimiento de inspección y conflictos laborales; la misma fue sancionada por la legislatura de la provincia de Córdoba el 28 de Noviembre de 1990 y promulgada el 14 de Diciembre del mismo año, derogando así las leyes 3804 y sus modificatorias: 4864, 5518, 7344. Luego fue reglamentada por decreto 2443 del 20 de Agosto de 1991, sobre organización y funcionamiento del Departamento Provincial del Trabajo. Posteriormente fue modificada por la ley provincial número 8236 (B.O., 4/01/93) y otras reformas de los años 1993 y 1998.

La intención de este capítulo es analizar y reseñar el procedimiento previsto en la ley 8015 frente a un conflicto individual en la provincia de Córdoba, en lugar de una



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

acción judicial, que por supuesto, requerirá de mayor tiempo y tramitación que si es resuelto en sede administrativa. De acuerdo con las palabras de los doctores Mirolo y Somaré en su libro de procedimiento administrativo del trabajo “las ventajas que otorga este camino que brinda el estado, es evitar las costas del juicio brindando a las partes una audiencia a los fines de aclarar situaciones y en el caso de llegar a un acuerdo para poner fin a la situación conflictiva”.

Otra de las ventajas que otorga es descongestionar el sistema judicial para que los juzgados de conciliación se puedan hacer cargo de causas que realmente necesiten la decisión de un juez”²³

4.1.2 Procedimientos y principios

Los conflictos individuales que surgen de una relación de trabajo pueden resolverse por medio de una instancia previa a la jurisdiccional, que se encuentra a cargo de la autoridad administrativa del trabajo de la provincia. Ésta ejerce el poder de policía y la policía del trabajo, cuyo fin es hacer cumplir la ley sustantiva y controlar el efectivo cumplimiento de sus disposiciones por parte de los empleadores.

Para resolver los conflictos individuales la autoridad administrativa del trabajo posee una función de conciliación, estableciendo instancias y procedimientos administrativos conciliadores.

²³ Mirolo, René R. y Somaré, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1995.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

La ley 8015 en su capítulo IV: “Del Procedimiento de Conflicto” en el artículo 21 establece: “el Ministerio de Trabajo intervendrá a pedido de partes en los conflictos individuales o controversias singulares del trabajo, cuando afecte el interés de un trabajador”. El mismo podrá comparecer y formular la correspondiente denuncia contra su empleador ante la oficina de reclamos individuales, a fin de que éste sea citado a una audiencia de conciliación y eventualmente solucionar dicho conflicto. La denuncia podrá efectuarse por medio de un escrito elaborado por medio de su letrado o bien, efectuarse directamente ante la autoridad de aplicación consignando los datos del trabajador al igual que en la demanda judicial. La misma no requerirá de ninguna formula sacramental por cuanto en la administración rige el principio de informalidad, aunque sí deberá especificarse claramente el objeto de la denuncia y toda otra circunstancia que el denunciante estime de interés para la solución de ese conflicto. Presentada la denuncia la autoridad administrativa procederá a citar a las partes, según surge del artículo 21 de la ley 8015, a una audiencia donde se perseguirá la conciliación. Todas las personas que sean citadas por el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de sus funciones específicas de acuerdo con lo que establece el artículo 23 de la ley están obligadas a comparecer y su ausencia será equiparable a una infracción laboral y sancionable con multa. “Ello implica que si el empleador citado no compareciere, el inspector o el funcionario actuante en dicha audiencia procederá a labrar el acta de infracción, lo que motivará la aplicación de la multa previstas en el artículo 5 de la ley 8015, sin perjuicio del comparendo forzoso mediante la intervención de la fuerza publica”²⁴.

²⁴ Brain, Daniel H. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus. Córdoba. 2008.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

El artículo 24 de la misma ley específica que las partes deben comparecer personalmente y que en caso de impedimento, las partes citadas por el Ministerio de Trabajo podrán ser representadas de la siguiente forma:

- a) El trabajador, por pariente dentro del tercer grado de consaguinidad o segundo de afinidad. También por las autoridades del sindicato al que pertenece, siempre que tenga personería gremial o jurídica. Esta norma es similar a la contenida en el art. 49 C.P.T. de la Provincia de Córdoba.
- b) El empleador unipersonal, también por parientes dentro del tercer grado de consaguinidad o segundo de afinidad, o por su gerente, un administrador o un empleado superior con poder suficiente para obligar a su representado.
- c) Cuando el empleador revista formas asociativas, es decir se trate de una sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, ente cooperativo, etc., podrá ser representado por su gerente, administrador o empleado superior con poderes suficientes para obligar a su representado, o por sus directores o socios, siempre con poder suficiente para obligar a la sociedad.

El fin que tiene la ley es el de lograr el avenimiento entre las partes, que de no ser así se producirá el archivo de las actuaciones. “A diferencia de lo que sucede en la instancia judicial, en esta audiencia de conciliación se dejará constancia de los dichos de cada parte, por lo que el denunciado deberá especificar en el acta de la audiencia los motivos en que funda para rechazar la denuncia, admitiéndose en algunos supuestos que se acompañe un memorial de contestación”²⁵. Comenzada la audiencia, como ya dijimos,

²⁵ Brain, Daniel H. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus. Córdoba. 2008.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

lo que se tratará es de llegar a una conciliación por medio del funcionario actuante. A continuación pasaremos a explicar los diferentes supuestos que se pueden dar en este hecho:

- a. Que no se llegue a conciliación:** en este supuesto, el trabajador deberá ratificar su denuncia contra su empleador y este último deberá responder en ese mismo acto, con transcripción en el acta de sus pretensiones, ejerciendo su defensa, rechazando los hechos y las pretensiones del denunciante. Constituye práctica habitual que si no existió avenimiento, el funcionario labre el acta dejando constancia de quiénes asistieron a la audiencia, luego procederá a conceder la palabra al denunciante, quien deberá ratificar o rectificar sus dichos. Seguidamente se concederá la palabra al denunciado quien rechazará los argumentos esgrimidos en la denuncia y como corolario de ello, cualquiera de las partes podrá requerirlo: el denunciante, en función de los dichos del denunciado; o bien, el propio empleador cuando se le concedió la palabra. De todo ello se dejará constancia en el acta labrada, firmada por las partes y el funcionario actuante, quedando copia en poder de cada una de ellas. Se reitera que no se podrá solicitar la apertura a prueba, ya que el objetivo de esta audiencia es solamente conciliatorio y no de debate o proceso contradictorio²⁶.

- b. Que exista conciliación:** En este caso, al igual que en el procedimiento judicial, la conciliación puede ser total o parcial. “Si es total, el funcionario actuante

²⁶ Brain, Daniel H. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus. Córdoba. 2008.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

deberá dejar constancia de los términos del acuerdo, a fin de que, con posterioridad, el director dicte una resolución homologatoria debidamente fundada, describiendo circunstanciadamente el objeto²⁷ del acuerdo conforme lo requiere el art. 15 L.C.T., en cuanto señala “(...)los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de cualquiera de estas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (...)”.

Como expone el art. 21 de la ley 8015, esta resolución homologatoria firme servirá de título ejecutivo en los términos del artículo 68 de la ley 7987, por lo tanto podrá accionarse judicialmente el cobro de los créditos allí acordados. Esto debe correlacionarse con el art.15 último párrafo de la L.C.T. que determina que la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgará autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, es decir, que en el ámbito de la autoridad de aplicación se produce lo que se denomina “cosa juzgada administrativa”. La misma implica (en principio) la imposibilidad de revisar lo que allí ha sido homologado. “Si la conciliación es parcial, se dejará constancia de los rubros y montos conciliados, procediéndose a su homologación, y se archivarán las actuaciones con los rubros que no han sido conciliados, lo que significa que, se procederá de igual manera que si no existió conciliación, con respecto a estos rubros. Sin perjuicio de plantear esta posibilidad, en la práctica sucede a menudo que cuando se arriba a una conciliación en sede

²⁷ Brain, Daniel H. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus. Córdoba. 2008.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

administrativa, por lo general se incluye todos los rubros que podrían adecuarse, salvo hechos puntuales de difícil acuerdo”²⁸.

Por otro lado, es menester destacar que otra de las posibilidades que ofrece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es que las partes lleguen a un acuerdo espontáneo. El mismo tiene lugar cuando el trabajador y el empleador conjuntamente acuden de manera directa ante el Ministerio, denunciando que de forma privada arribaron a un acuerdo, y por lo tanto desean que el mismo sea aprobado por la autoridad pertinente a los fines de de obtener la validez del mismo. A tales fines, la entidad mencionada, cuenta con un órgano especial encargado de receptor estas audiencias y su posterior homologación.

Luego de analizar los procedimientos de conciliación administrativa de manera teórica se procedió a realizar una visita al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para conocer de forma práctica cómo se accede a esta vía administrativa y corroborar de esta manera el modo de operar.

4.1.3 El procedimiento en la práctica

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cuenta con información vía Internet por medio de una página Web²⁹, en ella se puede obtener información de las funciones de prevención y solución de conflictos laborales y/o salariales, resguardando el derecho a trabajos dignos, debidamente remunerados, respetando acuerdos y leyes vigentes. Con

²⁸ Brain, Daniel H. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus. Córdoba. 2008.

²⁹ La dirección de esta página es: <http://www.cba.gov.ar>



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

las directivas presentadas, acudimos a la “Mesa de Entradas” del Ministerio que es el lugar en el que se comienza todo tipo de trámite. Luego nos dirigimos a “Reclamos Individuales”, donde se entabló un diálogo con la persona a cargo de dicha área. A continuación transcribiremos sólo las cuestiones más importantes de esta entrevista, que tienen referencia con las cuestiones prácticas de la aplicación de la ley.

Pregunta 1. ¿Cómo se presenta el trabajador que quiere efectuar un reclamo individual?

Respuesta. *El individuo debe realizar una denuncia y por lo tanto puede adquirir una asesoría externa o bien el Ministerio brinda una asesoría interna gratuita a la persona que no tiene recursos o no quiere realizar gastos. Dicha denuncia se presenta en mesa de entrada generando un expediente que debe contener los datos elementales del reclamante. En el mismo acto se fija a una audiencia de conciliación. A la patronal se la notifica en el domicilio del día y la hora, y al trabajador se los notifica con la presentación, dicho expediente es remitido a reclamos individuales derivándolo a la secretaría que corresponda. Una vez que se realiza la audiencia puede darse que no comparezca el empleador por dos motivos, por que fue mal notificado o por rebeldía. En el primer caso no se le aplicará ninguna sanción y se lo volverá a notificar a una nueva audiencia. Y en el segundo supuesto se aplicará una sanción. Por otro lado, puede darse el supuesto que incomparezca el trabajador, en cuyo caso se archiva dicho expediente. Una vez tomada la audiencia se puede ir a un cuarto intermedio fijándose una nueva audiencia, en otro día y hora, porque por ejemplo no hubo acuerdo con los montos o el abogado de una de las partes no concurrió. En el caso de que se llegue a un avenimiento se confecciona un acta de conciliación (ver anexo N° 1) la cual las partes deben firmar una para cada una de ellas, y otra pasa a homologación por parte del director encargado de ejercitar el control de legalidad quien dictará una resolución homologatoria debidamente fundada, describiendo circunstanciadamente el objeto del acuerdo. La misma que contenga el pago se sumas liquidas y liquidables matemáticamente por los procedimientos usuales, y una vez firme, servirá de título ejecutivo, como lo establece la ley 7989 en su artículo 68.*



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Pregunta 2. ¿Qué gastos genera llegar a un acuerdo por medio del Ministerio del Trabajo?

Respuesta. *Está establecida en la Ley Impositiva Provincial No 8827, una tasa retributiva de servicio, por acuerdo conciliatorio de un conflicto individual, debidamente homologado, el empleador deberá abonar sobre el monto del acuerdo el 0,7% del monto del acuerdo, estableciendo un mínimo de 10 pesos.*

Pregunta 3. ¿En el caso de que las partes de manera privada arriben a un acuerdo, qué deben hacer para que el mismo sea válido?

Respuesta. *En ese caso el Ministerio cuenta con un sector específico, denominado: “Acuerdos Espontáneos”, integrado por personal capacitado, abogados especialistas en derecho del trabajo. Esta posibilidad que brinda el Estado tanto al empleado, como al empleador, no se encuentra específicamente regulada por la ley 8015. Por consiguiente, es esta área la que establece el procedimiento a seguir para lograr la validez del acuerdo. Así, las partes se presentan espontáneamente ante la misma, solicitando un turno. Concedido el mismo, las partes se presentan a esta audiencia personalmente, estando el trabajador obligado a concurrir con patrocinio letrado o representante sindical. Luego de que se constata la voluntad de conciliar, la autoridad de control verifica que el acuerdo cumpla con todos los requisitos legales correspondientes, y la modalidad de pago en que se va a realizar (ya que el mismo puede efectuarse en un solo pago o en cuotas, en efectivo o mediante depósito judiciales el banco de la provincia de Córdoba). Una vez realizado el acuerdo el empleador debe abonar en dicho banco una tasa de justicia, la que luego debe ser acompañada ante la misma oficina en que se celebró el acuerdo, para que se proceda a la homologación de éste.*

Como se puede observar los procedimientos establecidos en la práctica concuerdan básicamente con lo que expone la ley, lo que demostraría que a pesar que los funcionarios encargados de tomar la audiencia de conciliación no necesitan de ningún requisito ni capacitación para poder realizar dicha tarea, su desempeño es acorde a



dicha función. Sin embargo, consideramos que sería conveniente capacitar de manera específica y periódica a los funcionarios para que generen verdaderas propuestas que permitan lograr la finalidad última que es la conciliación.

4.2 Procedimiento Judicial del Trabajo en la Provincia de Córdoba. Ley 7987.

La provincia de Córdoba por medio de la legislatura y haciendo uso de sus facultades conferida por la Constitución Provincial en el artículo 110 inc. 22 dicta el Código Procesal Laboral. Originariamente se sanciona la ley 4163, precursora en el país en materia de proceso oral, de instancia única, ante un tribunal colegiado que tenía como eje central la búsqueda de la verdad real. La misma tuvo vigencia cuarenta y un años, y luego sería modificada por la ley 7987, sancionada en el año 1991 y con vigencia efectiva a partir del 15 de marzo de 1991, disponiendo en su artículo 114 que el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Provincia y las leyes que lo modifiquen, serán de aplicación supletoria en los casos en que no estén especialmente regidos por esta ley.

Dicha normativa fue sancionada luego de un complejo trámite parlamentario que mereció doble revisión de ambas cámaras (cuando estaba vigente el sistema bicameral en la provincia de Córdoba) reglamentando la organización y procedimiento de la justicia laboral en la provincia de Córdoba. Al mismo tiempo de la sanción se encaró una importante reforma en la estructura funcional, creando así en la ciudad capital de la provincia nuevos juzgados de conciliación (de cinco pasaron a ocho) y nuevas salas en



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

la ahora Cámara Única del Trabajo (de siete pasaron a ser once). Esto se debió a que los conflictos laborales habían desbordados los esquemas existentes en dicho ámbito; situación que persiste diecisiete años después ante las graves dificultades operativas por carencias tanto materiales como humanas, ya que hasta el año 2009, persiste el mismo esquema judicial.

4.2.1 El proceso judicial

El mismo se constituye a través de una serie gradual, progresiva y concatenada de actos procesales, que nacen y se desarrollan como consecuencia del ejercicio de poderes y cumplimiento de obligaciones que realizan los sujetos procesales y demás intervinientes. La finalidad es obtener una sentencia que, cumpliendo el rol constitucional asignado al poder, realice valores de equidad, justicia y resuelva conflictos de la vida que le dieron origen.³⁰

4.2.2 El derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo tiene particularidades propias tanto en su contenido como en su finalidad, que permiten diferenciarlo de otras disciplinas procesales. De allí que podemos inferir la autonomía de esta disciplina que cuenta con un procedimiento especial que asegure la celeridad en la sustanciación y decisión del litigio, para que la solución resulte adecuada, práctica y eficaz. Esto se dio ante una situación que era evidente porque “la actuación de las normas del derecho en materia del trabajo, mediante el proceso civil, puso de manifiesto una evidente falta de armonía jurídica

³⁰ Toselli, Carlos A, y Ulla Alicia G. Código procesal del trabajo. Ed. Alveroni. Córdoba 2005.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

entre el derecho de fondo y el de forma, poniendo de relieve así, la necesidad del procedimiento especial”³¹. Es por ello que resulta forzoso admitir su especialidad, aunque algunos autores todavía nieguen la autonomía de esta disciplina³².

Una de las características que afirman la independencia de este procedimiento es que el mismo es inquisitivo, porque las partes no tienen libre disposición, es el juez el director del proceso, su objetivo es la búsqueda de la verdad real por lo tanto es él, quien lleva adelante el proceso, lo impulsa y le pone fin, aun a veces, en contra de la voluntad de las partes que han perdido interés en el resultado, esto se debe al orden público que prima por sobre la voluntad de las partes litigantes³³.

4.2.3 Principios del derecho procesal laboral

Afirmando la autonomía de este cuerpo procesal que lo distingue, es que nos ocuparemos de desarrollar los presupuestos que determinan la existencia funcional del ordenamiento procesal laboral.

a) Impulso procesal de oficio

Este principio se ve consagrado en la ley procesal del trabajo N° 7897 en los siguientes artículos:

- Artículo 15
- Artículo 33

³¹ Somare, José I. y Mirolo, René R.. Comentario a la ley nacional del trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba. 1991.

³² Palacio, Lino, tratado de derecho procesal civil, t. I, Págs. 21/22.

³³ Toselli, Carlos A. Derecho del trabajo y de la seguridad social, Tomo II. Ed. Alveroni, Córdoba. 2002.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- Artículo 60

Analizando estos artículos, podemos decir que una vez iniciado el trámite de demanda por el titular, el mismo se desprende de su facultad dispositiva y se le traslada al tribunal que es el encargado de proseguir con la actividad. Lo dicho se fundamenta en el orden público que reviste el derecho del trabajo para alcanzar así el fin deseado de lograr llegar a descubrir la verdad real. Sin embargo esta característica no le quita a las partes la obligación que surge del artículo 15 de la ley de colaborar en el diligenciamiento de la prueba.

b) Oralidad

En el proceso laboral la oralidad prevalece ya que el uso de la palabra es el medio por el cuál se desarrollan casi todas las actuaciones, el fin de esto es lograr una relación inmediata entre las partes y el juez que le pueda brindar a éste último una herramienta sumamente útil al momento de juzgar sobre el fondo de la cuestión. Este sistema verbal tiene ventajas que se encuentran en el principio de inmediatez: “entendida como la comunicación directa del juez con las partes y el órgano de prueba”³⁴, simplificando así el procedimiento, tanto en lo que respecta a la celeridad como también a la agilidad, en un sistema como el laboral que requiere de una rápida definición. Dichos principios los encontramos en la ley 7987 en los siguientes artículos.

- Artículo 3: “Las Cámaras del Trabajo conocerán:

1) En única instancia, en juicio oral, público y continuo (...)”

³⁴ Ferreyra de De La Rúa, Angelina y Gonzáles de la Vega de Opl, Cristina. Teoría general del proceso, Tomo II. Ed. Advocatus, Córdoba, 2003.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- Artículo 50: “En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes (...)”.
- Artículo 58: “En la audiencia de vista de causa deberán observarse las siguientes reglas:

1) El debate será oral, público y continuo -bajo sanción de nulidad-, pero el tribunal podrá decidir, aun de oficio, que total o parcialmente se efectúe a puertas cerradas cuando así lo exijan razones de moralidad u orden público”.

c) Concentración

Por medio de este principio se intenta reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad de actos posibles para evitar con esto la dispersión de dicha actividad, logrando así que el proceso laboral se desarrolle en el menor tiempo posible.

Las normas que se vinculan con este principio son:

- Artículo 18: (...) “El vencimiento de un término fatal, sin que se haya cumplido el acto para el que está determinado, importará automáticamente el cese de la intervención en la causa del tribunal al que dicho plazo le hubiese sido acordado. El tribunal Superior de Justicia dispondrá el modo en que se producirá su reemplazo (...)”
- Artículo 66: “La sentencia se dictará dentro de los treinta días de clausurado el debate -bajo sanción de nulidad (...)”



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- Artículo 67: “La sentencia deberá dictarse dentro del término fatal de un año a contar desde que el tribunal se avocó a la causa (...)”

d) Gratuidad

Este principio significa que el Estado debe brindar el servicio de justicia a los trabajadores o sus causahabientes que lo requieran, para que puedan incoar su acción pretendiendo hacer valer su derecho, sin que tengan que abonar suma alguna. Y en caso de que el empleado, no cuente con los fondos suficientes como para afrontar los gastos de su defensa, se le brindará asesoramiento jurídico gratuito e incluso patrocinio letrado cuando lo requieran.

Este beneficio que se le concede al empleado esta consagrado en la ley 7987 en los siguientes artículos:

- Artículo 5: “Los asesores letrados del trabajo intervendrán ante los jueces de Conciliación, las Cámaras del Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia:

En representación y defensa de los trabajadores, cuando fuere requerida su asistencia por éstos o por el Tribunal y aún en casos en que el demandado fuere el Estado.

Los asesores letrados del Trabajo no percibirán honorarios pero le serán regulados cuando la parte patronal fuere vencida y cargada en costas. El tribunal interviniente será agente de retención de dichos honorarios, los que serán destinados al fondo creado en el art. 29 de esta ley.”



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- Artículo 29: “En los juicios del fuero del trabajo, el Estado anticipará los gastos al trabajador y a las partes que gocen del beneficio de pobreza, sin perjuicio del reintegro por la parte condenada a ellos.

El Tribunal Superior de Justicia determinará la forma en que se hará efectivo el anticipo de gastos, creando un fondo especial al efecto, el que deberá quedar instrumentado en un plazo no mayor de sesenta días desde la vigencia de la presente ley”.

e) Inversión de la carga de la prueba

La prueba “es considerada como un método de averiguación y un método de comprobación de la verdad de los hechos afirmados”³⁵, pero este principio en materia laboral rompe con la norma en cuanto que le corresponde al empleador las pruebas contrarias a las afirmaciones del trabajador como surge en el artículo 39 de la ley procesal cuando establece que:

- 1) “El trabajador reclame el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley o las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerzas de tales.
- 2) Exista obligación de llevar libros, registros, planillas especiales u otra documentación laboral
- 3) Se cuestione el monto de retribuciones establecidas por la ley, convención colectiva de trabajo, o acuerdo de partes, salvo que éstas hubiesen convenido una suma superior a la impuesta por la ley o convención colectiva”.

³⁵ Ferreyra de De La Rúa, Angelina y Gonzáles de la Vega de Opl, Cristina. Teoría general del proceso, Tomo II. Ed. Advocatus. Córdoba, 2003.



f) Verdad real

Este principio que regula el procedimiento en materia procesal laboral, se diferencia con el que regula el procedimiento ordinario civil y comercial en donde lo que se busca es la verdad formal en cuanto el juez no podrá indagar mas allá de las pruebas que han sido propuestas e incorporadas al proceso. La verdad real contemplada en el artículo 33 de la ley 7987 establece que “El tribunal, para (...) establecer la verdad de los hechos controvertidos deberá disponer de oficio las diligencias que estime necesarias (...)”. Pero debe de quedar claro que este principio no habilita al juzgador a suplir las “deficiencias formales ni las sustanciales (en cuanto a los requisitos de procedencia de las acciones intentadas) de la representación jurídica de la parte actora”³⁶. El juez según surge de la norma “puede” dictar medidas para mejor proveer ya que no esta atado solo a las pruebas que se incorporaron en el proceso ejerciendo sus facultades instructoras para poder así elaborar un juicio claro de cómo realmente se sucedieron los hechos controvertidos, claro esta que esta facultad tiene sus limitaciones ya que su actuar no puede violar derechos constitucionales, ni tampoco afectar la manera en que se trabo la litis, como así también afectar el derecho de defensa en juicio.

g) Posibilidad de fallar *ultra petita*

La ley 4163 que regulaba el procedimiento del derecho del trabajo establecía que el juez tenia la potestad al momento de resolver tanto extra petita como ultra petita, luego con la sanción de la ley 7987 en el año 1991 solo se le permite fallar mas allá de lo pedido de acuerdo a lo que establece el artículo 63 de la presente ley en su ultima parte que determina que: (...) la sentencia podrá ser dictada “*ultra petita*”, debiendo ajustarse

³⁶ Toselli, Carlos A, y Ulla Alicia G. Código procesal del trabajo. Ed. Alveroni, Córdoba, 2005.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

a las disposiciones legales en vigor.” Este principio marca una gran diferencia con respecto a otros procedimientos, ya que la regla general marca que el “juzgador dicta sentencia de acuerdo estrictamente a lo que han sido las pretensiones planteadas, tanto en lo que hace a los rubros demandados como a la cuantía de los mismos”³⁷ y por lo tanto lesiona tal principio la sentencia que concede mas de lo que ha sido objeto del reclamo en la demanda. Sin embargo en el derecho del trabajo el juez no tiene estas limitaciones y debe aplicar la cuantía correcta al reclamo que se entiende procedente, pero es importante aclarar que pese al tenor literal de la norma que autoriza este principio “la doctrina y la jurisprudencia entiende que ello no significa que se faculte al órgano jurisdiccional para resolver la cuestión fuera de los términos en que quedo trabada la litis, de modo que no puede demandarse por un rubro y condenarse por otro”³⁸ de tal modo. Debe entenderse que “la posibilidad de resolver ultra petita esta referida siempre a la misma acción, de manera que no podría demandarse un determinado rubro emergente de la relación de trabajo y condenarse por otro...La posibilidad de resolver ultra petita esta en pronunciarse sobre la misma acción si de la prueba resultare que corresponde una suma superior a la pedida”³⁹

h) Publicidad

³⁷ Toselli, Carlos A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo II Ed Alberoni. Córdoba 2002.

³⁸ Ostoich, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterránea. Córdoba. 2000.

³⁹ Somare José I., y Mírolo, René R. Comentario a la ley procesal del trabajo. Ed. Advocatus Córdoba. 1991.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

“Significa que los actos procesales pueden ser presenciados e incluso conocidos por quienes no son partes en el proceso”⁴⁰, con el fin de permitir un control adecuado de la actividad procesal y, en definitiva, de los actos de los jueces favoreciendo una mayor transparencia en la administración de justicia y así elevar el grado de confianza de la comunidad. Algunos autores, han enfatizado que “este principio significa que no debe haber justicia secreta, ni de procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes ni motivaciones”⁴¹. Este principio tiene una excepción que se da cuando existe un interés justificado de las partes, o por razones de orden público o de moralidad.

i) Preclusión

“Posibilidad procesal según el cual el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales supone la clausura de la anterior, sin posibilidad de reabrirla”⁴². Por medio de este principio se impide que el proceso se retrotraiga a estadios ya superados y por lo tanto los actos que ya se cumplieron no se van a poder volver a producir. El mismo es un regulador, tanto para las partes como para el tribunal, del trámite procesal para que toda actividad se encuentre fijada por la ley.

j) Economía procesal

“Es el principio abarcativo de todas aquellas previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso, procurando evitar una irrazonable prolongación que torne

⁴⁰ Ostoich, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterránea. Córdoba, 2000.

⁴¹ Devis Echandia, Hernando. Teoría general del proceso. Ed. Universidad, Buenos Aires, 1997. pág. 57.

⁴² Ostoich, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterránea, Córdoba, 2000.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

ilusoria o inoperante la tutela de los derechos o intereses en conflicto”⁴³. Este principio en materia laboral es sumamente importante, ya que lo que se intenta conseguir es que se produzcan criterios razonables en relación no sólo a los costos económicos, si no también al tiempo de duración del proceso, “ya que como dijo Couture: en materia de procedimiento el tiempo es algo más que oro, es justicia”⁴⁴.

k) Inmediación

Este principio en el ámbito del derecho del trabajo toma gran importancia ya que, al ser un procedimiento oral, el juez se encuentra en contacto directo con las partes y con todo el material del proceso. El fin que persiguió el legislador al momento de crear la norma, fue que el juzgador pueda llegar a obtener una convicción de los hechos y con esto alcanzar la tan ansiada verdad real.

4.2.4 Los órganos judiciales del trabajo en la Provincia de Córdoba

a) El tribunal Superior de Justicia

Es el máximo órgano dentro de la provincia. Tendrá competencia en materia del trabajo, en todo el territorio de la provincia (art. 2 del CPT).

b) La Cámara Única del Trabajo

Esta integrada por tres miembros denominados vocales que pueden actuar como tribunal colegiado o unipersonal. En la Ciudad de Córdoba la Cámara Única del

⁴³ Ostoich, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterranea, Córdoba, 2000.

⁴⁴ Ferreyra de De La Rúa, Angelina y Gonzáles de la Vega de Opl, Cristina. Teoría General del Proceso, Tomo II. Ed. Advocatus, Córdoba, 2003.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Trabajo esta compuestas por once salas dividida en 22 secretarías. Las mismas conocerán (Art. 3 CPT):

- En única instancia, en juicio, oral, público y continuo, en los conflictos previstos en el artículo 1° de la ley 7987, excepto en aquéllos que tengan un trámite especial previsto por esta ley.
- En grado de apelación, de las resoluciones de los jueces de conciliación cuando correspondiere y en las regulaciones de los honorarios que aquellos practiquen, imposición de costas y medidas cautelares, esta última al sólo efecto devolutivo.

c) Los Jueces de Conciliación

Los juzgados de conciliación en la primera jurisdicción de Córdoba se encuentran ubicados en Tribunales I, el mismo está integrado por 8 juzgados divididos cada uno en dos secretarías. “Los jueces de conciliación están conformados de manera unipersonal y su función principal es lograr la conciliación de las partes litigantes, y para ello existen dos etapas: a) la audiencia de conciliación, y b) la posibilidad de fijar una nueva audiencia de conciliación una vez instruida la prueba que se debe diligenciar ante el juzgado de conciliación, y en forma previa a la elevación de la causa ante el tribunal de merito o sentencia”⁴⁵.

d) Los Asesores Letrados del Trabajo

Los asesores letrados del trabajo son los encargados de intervenir ante los Jueces de Conciliación, Cámaras del Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia como:

⁴⁵ Toselli, Carlos A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo II. Ed Alberoni, Córdoba, 2002.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Asesores en representación y defensa de los trabajadores cuando fuese requerida su asistencia por estos o por el tribunal y aun en casos en que el demandado fuere el estado. (Art. 5 CPT)

4.2.5 Etapas en el proceso del trabajo de Córdoba

El derecho procesal del trabajo presenta dos fases, esenciales y bien definidas: la de instrucción, conciliación y la de juicio.

La primera etapa, se lleva a cabo por ante el juez de conciliación que cumple las funciones de un juez de instrucción, ya que ante él se traba la litis, en la audiencia de conciliación. Asimismo, recibe y despacha la prueba, con excepción de la testimonial, confesional e inspección ocular, las que deben ser diligenciadas por ante el tribunal de sentencia, esto es, la Cámara del Trabajo. El trámite del proceso se lleva adelante con impulso procesal de oficio, es decir, promovida la demanda por el actor el trámite continúa sin requerimiento de parte.

La segunda etapa, es la del juicio oral, público y continuo que se desarrolla ante la Cámara del Trabajo, que presenta una estructura colegiada, aunque puede conocer en salas unipersonales, en los casos dispuestos por acordada del Tribunal Superior de Justicia⁴⁶. Esta fase comprende, fundamentalmente, la denominada “audiencia de vista de causa”, en la que se receptionan las pruebas oralizadas y los alegatos. Por último, el tribunal resuelve en forma definitiva sobre las pretensiones vertidas por las partes.

⁴⁶ Acuerdo N° 53, serie A, del 15 de Marzo de 1994.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Esto implica que la tramitación de la prueba se realiza ante el juez de conciliación, mientras que la sentencia es dictada por la Cámara del Trabajo y la misma no es susceptible del recurso de apelación.

4.2.6 Procedimiento ante el juez de conciliación

La demanda es interpuesta por el titular de una pretensión, la misma es el medio por el cual se inicia el proceso. Ésta debe ser instaurada ante el juez de conciliación que tenga competencia en la materia y en el territorio. La primera de ellas se determina teniendo en cuenta los hechos en que se funda la pretensión, según la naturaleza del derecho invocado; mientras que la segunda, depende de la circunscripción judicial en la que el juez ejerce su jurisdicción. El magistrado es el encargado de verificar esto y por otro lado, que la demanda reúna todos los requisitos de admisibilidad formal que establece el art. 46 de la ley 7987. Cumplimentadas estas tareas el juez procederá a admitir la demanda disponiendo su avocamiento a la causa.

4.2.7 La audiencia de conciliación

Como ya dijimos la conciliación “es el acto procesal por el cual las partes, con intervención personal del juez en audiencia oral y privada, logran la autocomposición de sus intereses litigiosos y ponen fin total o parcialmente al proceso”⁴⁷.

⁴⁷ Ostoich, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterránea, Córdoba, 2000.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

La etapa de conciliación se encuentra regulada en el Título V (“Procedimiento Común”), capítulo primero (“Conciliación”), y abarca los artículos 45 al 55. La audiencia de conciliación es un “instituto de los de mayor importancia en el campo del derecho del trabajo ya que hace a su esencia y naturaleza jurídica, de corte netamente transaccional”⁴⁸. La misma está regulada en el artículo 50 de la ley 7987, el que la define como: “aquella en la que el juez actuando personalmente en audiencia oral y privada procurará el avenimiento de las partes, velando que el mismo no sea contrario a derecho y que se respete el orden publico laboral”. “Este control, en el que el rol del juez adquiere mayor relieve, diferencia la conciliación de la mediación, puesto que este deber no es inherente a las funciones del árbitro”⁴⁹.

Defensores de la conciliación consideran que este instituto es una buena herramienta que brinda un modo dinámico de resolución de conflictos para lograr la paz social. Sin embargo, autores como Mirolo y Somaré en su libro “Comentario a la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba” critican este instituto ya que dicen que “el trabajo del juez seguirá siendo el de un mediador en el aire, puesto que al momento de celebrarse la audiencia, conoce sólo una de las pretensiones, la del actor. Mal puede entonces, cuando aun no ha contestado la demanda, aconsejar al demandado”⁵⁰, por ello proponen que el intento de conciliación para que sea efectivo deba hacerse recién

⁴⁸ Somaré, Jose I., y Mirolo, René R.. Comentario a la ley procesal del trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.

⁴⁹ Toselli, Carlos A, y Ulla, Alicia G. Código procesal del trabajo Ley 7987. Ed. Alveroni, Córdoba, 2005.

⁵⁰ Somaré, José I., y Mirolo René R. Comentario a la Ley Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

después de contestada la demanda y ofrecida la prueba ya que, allí el juez tendrá un panorama completo de la litis y podrá aconsejar mejor a las partes.

Por otro lado, los autores observan que si bien la ley exige que la audiencia sea tomada personalmente por el juez, en la práctica, las mismas son receptadas por empleados, ante la insuficiente infraestructura humana con la que cuentan los tribunales en la actualidad.

En la doctrina existieron autores que afirmaban que la conciliación es un acto Jurisdiccional (Goldschmidt), otros que es uno administrativo (Chiovenda) o quienes entendieron que es mixto (Clalamandrei). En la actualidad los autores coinciden, analizando el artículo 50 de la ley 7987, en que es jurisdiccional, ya que homologado el acuerdo le otorgará autoridad de cosa juzgada entre las partes que lo hubieran celebrado, pudiendo exigir su cumplimiento por vía de ejecución de sentencia.

4.2.8 Derechos conciliables

Mediando conciliación por partes de los intervinientes es importante destacar que “en cada caso será menester respetar y tener muy en cuenta el mandato del art. 15 de la LCT, de donde vemos, una vez más, que el legislador nacional impone condiciones que deben observar también los tribunales de provincia, inexcusablemente”⁵¹.

⁵¹ Somaré, José I., y Mirolo René R. Comentario a la Ley Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Miroló y Somare advierten una colisión entre la ley nacional y la provincial, “ya que la ley nacional permite el acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio, sin limitaciones, siempre que se realice con la intervención de la autoridad judicial o administrativa y medie resolución fundada al respecto, en cambio, la ley provincial en el artículo 50 de la ley 7987 prohíbe la transacción si la divergencia versa sobre la aplicación del derecho”⁵². Interpretamos que esta limitación se deriva del principio de irrenunciabilidad. A continuación De Diego define el concepto de irrenunciabilidad, estableciendo que “es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin valor”⁵³.

Toselli señala que este principio se encuentra consagrado en el Artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo: “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, (...)”. Asimismo, explica que: “a diferencia del ordenamiento civil, en materia laboral los derechos no son disponibles por el trabajador. En este sentido debe destacarse la existencia del orden público laboral, a través de lo que se denominan los mínimos inderogables”⁵⁴. Por su parte, De Diego agrega que: “este principio está fundado en la condición de inferioridad e hiposuficiencia del trabajador”⁵⁵, cuestión tenida en cuenta por el legislador en orden al marco tuitivo que le ha dado en esta rama del derecho.

Por consiguiente el artículo 50 de la ley 7987 prohíbe la transacción si la divergencia versa sobre el derecho aplicable y por lo tanto, la norma prevé solo la posibilidad de la

⁵² **Ob. Cit.**

⁵³ De Diego, Julián A., “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Lexis Nexis Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002.

⁵⁴ Toselli, Carlos A, y Ulla, Alicia G. Código procesal del trabajo Ley 7987. Ed. Alveroni, Córdoba, 2005. En igual sentido ver: Ramírez Bosco, Luis E., “Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios”, en Revista de Derecho Laboral – Procedimiento laboral- II, 2007- II, Ed. Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, 2007.

⁵⁵ **Ob. cit.**



autocomposición de situaciones de hecho litigiosas o dudosas que puedan ser objeto de concesiones recíprocas entre las partes.

4.2.9 Posibilidades de las partes en la audiencia de conciliación.

La norma prevé que se puedan dar las siguientes situaciones:

a) Conciliación total

En la audiencia las partes tienen la posibilidad de arribar a un acuerdo pleno que ponga fin al proceso. El juez cuando considere que han llegado a una justa composición de los derechos e intereses (art. 15 L.C.T) se encarga de darle conformidad homologando este acto, adquiriendo luego calidad de cosa juzgada formal y material que no es susceptible de revisión ulterior.

b) Conciliación parcial

La ley 7987 en su artículo 50 prevé la posibilidad de una conciliación parcial acordando algunas de las pretensiones que componen la cuestión litigiosa. Estos rubros conciliados gozan de los mismos atributos que la total, en cuanto hacen cosa juzgada, y por lo tanto, su cumplimiento puede hacerse por el procedimiento de ejecución de sentencia. Posteriormente las partes proceden a trabar la litis que continua respecto al resto de las pretensiones controvertidas no acordadas.

c) Reconvención



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

Este es un supuesto de excepción que contempla el artículo 51 de la ley 7987, en donde se establece que si las partes no hubieren llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación, el demandado deberá plantear la reconvencción bajo pena de caducidad, corriéndosele traslado por tres días a la actora a fin de que la conteste. “Una vez contestada o vencido el plazo sin haberlo hecho, el juicio se abrirá a prueba, tanto respecto a lo principal, cuanto a la reconvencción”⁵⁶

d) Interposición de excepciones de previo y especial pronunciamiento

La oportunidad procesal para su interposición es la audiencia de conciliación. Las excepciones encuentran un trato especial en el artículo 38 de la ley 7987. La misma explica cuáles son las defensas que pueden deducirse como de artículo previo y especial pronunciamiento. Estas son: 1) Incompetencia. 2) Litis pendencia 3) Cosa juzgada y 4) Prescripción. “Como vemos la norma no contempla el trámite de la falta de personería y el defecto legal, esto sucede en virtud del principio de saneamiento que impone al tribunal ejercer el deber de verificar la existencia de vicios y erradicarlos”⁵⁷.

Estas defensas son facultativas para las partes, salvo que razones de orden público habiliten un pronunciamiento de oficio. “Atento el trámite previsto para resolverlas, la causa no se abrirá a prueba sobre lo principal, hasta tanto aquéllas no estén definitivamente resueltas por sentencia de la sala correspondiente”⁵⁸. Se sustanciarán

⁵⁶ Somaré, José I., y Mirolo René R. Comentario a la Ley Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.

⁵⁷ Ferreyra de De La Rúa, Angelina y Gonzáles de la Vega de Opl, Cristina. Teoría General del Proceso, Tomo II. Ed. Advocatus, Córdoba, 2003.

⁵⁸ Somaré José I., y Mirolo René R. Comentario a la Ley Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

por el trámite de incidente y su resolución será apelable cuando fuere dictada por el juez de conciliación. En el supuesto que se plantee la prescripción aquí el magistrado de instrucción, que nada resuelve, tiene que solucionar en primera instancia este incidente.

e) Controvertir la pretensión contestando la demanda

No producido el avenimiento de las partes, se hará constar esta circunstancia, sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, y no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en ella (art. 50 C.P.T). Este es lamentablemente el supuesto más común en la oportunidad de la audiencia de conciliación, fracasado el intento de conciliación el demandado deberá contestar la demanda observando lo dispuesto en el artículo 192 del Código Procesal Civil y Comercial de Córdoba, de aplicación supletoria, que establece que en la contestación el demandado deberá confesar o negar categóricamente los hechos afirmados en la demanda, bajo pena de que su silencio o respuestas evasivas puedan ser tomadas como confesión. La negativa general no satisface tal exigencia. “También se sostiene que no basta la negativa categórica en particular de cada hecho afirmado por el accionante, si no se brinda su propia versión de lo acontecido en la realidad de los hechos”⁵⁹. Aconsejan los doctores Somaré y Mirolo que “es de buena práctica forense llevar a la audiencia de conciliación el memorial contestando la demanda y eventualmente

⁵⁹ Toselli, Carlos A, y Ulla Alicia G. Código procesal del trabajo Ley 7987. Ed. Alveroni, Córdoba, 2005.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

reconviniendo u oponiendo excepciones, en tantos ejemplares, según cuantas partes intervengan en el proceso”⁶⁰.

“Con este acto procesal se completa la litis y se delimitan las pretensiones y posiciones de cada parte, a las que luego el juzgador deberá limitarse en el proceso”⁶¹.

f) Inasistencia a la audiencia

El artículo 49 del Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba establece que la asistencia a la audiencia de conciliación es obligatoria para las partes, debiendo comparecer personalmente, sin perjuicio de patrocinio letrado.

En esta etapa se tiene que tener en cuenta quien es el que no ha comparecido:

Si el que no comparece es el actor, se va a producir el desistimiento de la acción determinando el archivo de la causa, lo que no implica la pérdida del derecho, por lo cual podrá invocar una nueva demanda reclamando idénticos rubros ya que esta situación no hace cosa juzgada material. La ley 7987 le brinda al actor la posibilidad de ser representado por los supuestos que da el art. 49, al establecer que parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o por las autoridades de las entidades gremiales o profesionales a que pertenezcan, siempre que las mismas tengan personería jurídica o gremial otorgada de conformidad a la ley. Cuando causas debidamente justificadas lo ameriten. Pero cabe aclarar que el actor en ningún caso podrá ser representado por su abogado patrocinante u apoderado.

⁶⁰ Somaré, José I. y Mirolo René R. Comentario a la Ley Procesal del Trabajo. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.

⁶¹ Toselli, Carlos A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo II. Ed Alberoni, Córdoba, 2002.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

En el supuesto caso en que el demandado no comparezca personalmente a la audiencia de conciliación sin una causa que justifique dicha conducta, se seguirá el juicio como si estuviera presente, sin necesidad de declaración alguna y les serán notificadas al domicilio: la elevación de la causa a juicio, la audiencia de vista de causa y la absolución de posiciones; dándose por contestada la demanda generándose la presunción de veracidad de los hechos relatados en ella, que podrá ser luego desvirtuada por prueba en contrario. Ante una situación que justifique su incomparecencia, el demandado podrá ser representado por parientes en los mismos grados establecidos para el actor y también por su gerente, administrador, factor o empleado superior, con poder suficiente para obligarse. También puede ser representado por la entidad profesional a la que pertenezca la empresa demandada. “Es muy importante cerciorarse debidamente de que el poder que acompaña el que concurre contenga la autorización para obligarse, para conciliar, pues si no la tiene no resulta idóneo, por insuficiente”⁶².

⁶² Toselli, Carlos A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo II., Ed. Alberoni, Córdoba, 2002.



CAPÍTULO 5

RELEXIONES FINALES

En este trabajo se ha procurado encontrar respuestas a las preguntas que nos formuláramos al inicio de esta tesis, en relación al mecanismo de resolución de controversias denominado “conciliación”, en el ámbito del Derecho del Trabajo por ser éste precursor del mismo. Para ello, fue necesario realizar un recorrido a través del tiempo hasta llegar a la sanción de la novedosa Ley Nacional de Conciliación Laboral Obligatoria 24.635, remarcando los aspectos más importantes; para concluir con un análisis de los diferentes procedimientos con los que cuenta el individuo en el mundo del Derecho del Trabajo en la Provincia de Córdoba.

Del estudio realizado de la conciliación, se pueden concluir las ideas que a continuación se detallan.

Con respecto a la ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria a nivel nacional, consideramos que la misma es eficiente ya que su sanción constituye un enérgico intento de poder brindar a la sociedad un estilo de justicia más moderno, eficaz y económico, que permita por un lado, obtener a los ciudadanos resultados concretos en



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

la protección de sus derechos, y por otro, lograr beneficiar al sistema judicial para su descongestionamiento.

Advertimos que es eficaz en cuanto a la capacidad de los funcionarios encargados de realizar la función de conciliar, ya que los mismos son abogados especialistas en la materia, que deben contar con los requisitos que le exige la ley, para brindar con esto propuestas que ayuden a las partes a llegar a un acuerdo, que los beneficie.

Dada la celeridad con que se resuelven las controversias con el empleo de este método, es indiscutible el beneficio de la utilización de los mismos por parte de los individuos.

Por último aconsejamos la implementación de éste instituto en la Provincia de Córdoba porque señalamos que el procedimiento de conciliación que se emplea para resolver conflictos individuales, tanto a nivel administrativo como judicial, es inocuo. Sin embargo se observan como principales deficiencias que:

- ✓ En el ámbito administrativo los empleados del Ministerio del Trabajo, no requieren de ningún requisito de capacitación que les permita llevar a cabo propuestas a las partes para llegar al fin requerido que es la conciliación.

- ✓ A su vez, el Ministerio cuenta con una ley de procedimiento N° 8015 que poco específica la forma de lograr el avenimiento entre las partes, siendo un camino que no le brinda confianza al trabajador y que no logra lo que



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

realmente necesita el sistema judicial, un aliado para enfrentar la cantidad de conflictos que se suscitan día a día en el ámbito del derecho del trabajo.

Por todo esto, reforzamos la idea de implementar el mecanismo de conciliación a nivel nacional, o fortificar el ya existente, ya que advertimos que el sistema judicial en la Provincia de Córdoba, por medio de sus juzgados de conciliación poco hacen en tratar de avenir a las partes. Decimos esto, porque las audiencias de conciliación son verdaderas contestaciones de demandas, por lo que el juez abarrotado de expedientes en su despacho, en muchos casos deriva las audiencias y por lo tanto son los empleados los encargados de recepcionarlas. Esto trae como consecuencia que no se pueda brindar la posibilidad de realizar verdaderas audiencias de conciliación, en donde las partes puedan sentir que ése sea el ámbito adecuado para lograr la autocomposición de sus intereses litigiosos.

Por lo expuesto, observamos que si se invirtiera en soluciones para descongestionar el sistema, basadas en incrementos presupuestarios no alcanzaría, ya que sin el esfuerzo de propuestas de cambio por parte de los legisladores, no se resolvería este problema de fondo. Una posible opción, como ya dijimos, sería implementar este novedoso camino que recorre la ley 24.635, o en su defecto, contratar personal especializado, tanto a nivel administrativo como judicial, que se encargue exclusivamente de lograr este tan preciado don de conciliar.

Todo esto lo consideramos más que significativo, no sólo para mejorar el sistema que tanto lo necesita, sino que por medio de la conciliación, son las partes las encargadas de



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

arribar a un acuerdo, que les permitirá sentir que ambas han ganado, y con esto lograr lo más importante: que no es resolver el conflicto en sí mismo, sino fortalecer las relaciones humanas.

Para finalizar creemos que es fundamental concretar nuevos estudios sobre el tema, de manera de consolidar la toma de conciencia sobre la utilidad de este procedimiento y sus ventajas, para cualquier rama del Derecho.



BIBLIOGRAFÍA

- ALCHOURRON, Carlos E. y BULYGIN, Eugenio. “Introducción a la metodología de las ciencias Jurídicas y Sociales”. Ed. ASTREA, Buenos Aires, 1993.
- BERIZONCE, Roberto O. “Derecho Procesal Civil y Comercial”. Ed. Juris, Rosario, 2000.
- BERTOSSI, Victoria, “La etapa de la conciliación”, en Estudios de derecho procesal del trabajo, Somaré. José I. – Mirolo, Rene R. (Directores), Córdoba, Advocatus, 2001.
- COLERIO, Juan Pedro y ROJAS, Jorge A. “Mediación obligatoria y audiencia preliminar”. Ed. Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, 1998.
- DE DIEGO, Julián A. “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Lexis Nexis Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. “Teoría general del proceso”. Universidad, Buenos Aires, 1997.
- DÍAZ, Viviana Laura, “La aplicación de resolución adecuada de conflictos en la divergencia laboral”, en Revista de Derecho Laboral – Procedimiento laboral- II, 2007- II, Ed. Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, 2007.
- DUPUIS, Juan Carlos G. “Mediación y Conciliación”. Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1997.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

- FERREYRA de De La Rúa, Angelina y GONZÁLES DE LA VEGA DE OPL, Cristina. “Teoría general del proceso”, Tomo I. Ed. Advocatus, Córdoba, 2003
- FERREYRA de De La Rúa, Angelina y GONZÁLES DE LA VEGA DE OPL, Cristina. “Teoría general del proceso”, Tomo II. Ed. Advocatus, Córdoba, 2003
- GADEA, Mercedes Margarita y CASAS CORDERO, María Elena. “Límites y extensión de la conciliación. Justa composición”. La Ley 1997-E, 1209.
- GOZAINI, Osvaldo A. “Forma alternativas para la resolución de conflictos: Arbitraje, mediación, conciliación, procesos alternativos.”. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1995.
- LAPOLLA de AIELLO, María Isabel, “La conciliación laboral”. La Ley 1998-D, P 1069.
- MIROLO, Rene R. y SOMARÉ, José I. “Procedimiento administrativo del trabajo”. Ed. Advocatus, Córdoba, 1995.
- OSTOICH, José Vicente. “Derecho procesal del trabajo”. Ed. Mediterránea, Córdoba, 2000.
- PODETTI, Humberto. “Reflexiones sobre la ley de conciliación obligatoria”. La Ley 1999-A. P 778.
- POSE, Carlos. “Conciliación laboral reformas a la ley 18.345”. Ed. David Gringberg, Buenos Aires, 1996.
- RECALDE, Héctor P. “Reflexiones sobre la ley de conciliación obligatoria”. La Ley 1999-A, 776.
- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (Director). “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada. Tomo I. Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007.



La Conciliación en el Ambito del Derecho del Trabajo

SABINO, CARLOS. “Metodología de la investigación”. Ed Cid, Caracas, Venezuela, 1974.

SOMARÉ, José I. y MIROLO René R. “Comentario a la ley procesal del trabajo”. Ed. Advocatus, Córdoba, 1991.

TOSELLI, Carlos A, y ULLA Alicia G. “Código procesal del trabajo Ley 7987”. Ed. Alveroni, Córdoba, 2005.

TOSELLI, Carlos A. “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. Tomo II. Ed Alveroni, Córdoba, 2002.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Tomo II. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1999.

VIDELA Del MAZO, José María; “A propósito de la nueva ley de conciliación Laboral”. LA LEY, 1996-D, P 1049.

Consultas en Sitios de Internet

<http://www.pmp.jus.gov.ar/archivos/varios/Normativa.htm>

<http://www.trabajo.gov.ar>

<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=1187-D-2009>

<http://www.trabajo.gov.ar/seclo/index.asp>

<http://www.laleyonline.com.ar>



Anexos