



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

LA CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA

Análisis de la ley N° 8990 de la provincia de Mendoza

Marta de los Ángeles Berben

ABOGACIA

2019

AGRADECIMIENTOS

A mis padres y en especial a mi madre quien desde el principio confió en mí y me alentó a seguir luchando para llegar a la meta.

A mi esposo por su amor y apoyo incondicional; a mi hijo Joaquín por darme las fuerzas y las ganas de cada día.

RESUMEN

Es de notorio conocimiento la crisis económica del país, lo que ha llevado a que se genere una mayor cantidad de despidos y en consecuencia se eleve el volumen de juicios laborales.

La lentitud del sistema judicial, lleva a una dilatación en el tiempo de los juicios laborales como consecuencia del colapso de los tribunales y el alto nivel de litigiosidad.

Con la implementación de la Oficina de Conciliación Laboral que pretende reducir la llegada de los particulares a juicio mediante los arreglos extrajudiciales, de una manera amistosa entre las partes y una considerable reducción de los tiempos, costos judiciales y la desvalorización monetaria que sufre el trabajador con respecto al débito reclamado, se plantea la necesidad de indagar en la constitucionalidad de la Oficina de Conciliación Laboral.

PALABRAS CLAVES: Derecho Laboral - Conciliación - Obligatoriedad– Mendoza
- Conciliación Laboral -

ABSTRACT

The country's economic crisis is well known, which has led to a greater number of layoffs and consequently increases the volume of labor lawsuits.

The slowness of the judicial system leads to a delay in the time of labor lawsuits as a result of the collapse of the courts and the high level of litigation.

With the implementation of the Labor Conciliation Office that aims to reduce the arrival of individuals on trial through out-of-court settlements in a friendly manner between the parties and a considerable reduction in time, judicial costs and the monetary devaluation suffered by the worker with respect to the debit claimed, there is a need to investigate the constitutionality of the Labor Conciliation Office.

KEY WORDS: Labor Law - Conciliation - Mandatory - Mendoza - Labor Conciliation -

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO 1 ANTECEDENTES CONCILIATORIOS EN ARGENTINA.	10
Introducción	11
1.1 Breves consideraciones sobre el concepto de conciliación	11
1.1.1 Administración Laboral en Mendoza	12
1.2 Antecedentes de la conciliación en la Argentina	14
1.3 Breves consideraciones sobre conciliación en la provincia de Mendoza	17
Conclusiones Parciales	19
CAPITULO 2 ANALISIS NORMATIVO, LEY N° 8990 CONCILIACION LABORAL EN LA PROVINCIA DE MENDOZA	20
Introducción	21
2.1 Creación de la Oficina de Conciliación Laboral. Ley N° 8990	21
2.2.1 Procedimiento.	23
2.2.2 Casos Excluidos	24
2.2.3 Homologación de los Acuerdos celebrados.	24
2.2.4 Ejecución de los Acuerdos ante el incumplimiento de los mismos.	
Habilitación de la instancia Judicial.	25
2.3 La Conciliación instrumentada en el nuevo Código Procesal Laboral de la provincia de Mendoza.	26
2.3.1 La Audiencia inicial	26

2.3.2 Incomparencia de partes. Efectos.	27
2.3.3 Homologación del Convenio	28
2.4 Conciliación Laboral en la provincia de Córdoba. Ley 7987 y sus modificadorias	28
2.4.1 Órganos Judiciales	29
2.4.2 Etapas	29
2.4.3 Procedimiento	29
2.4.4 Audiencia	30
4.5 La actualidad del Código Procesal de Trabajo en Córdoba.	30
Conclusiones Parciales	32
CAPITULO 3 OCL, LITIGIOSIDAD, ACCESO A LA JUSTICIA e IGUALDAD	
ANTE LA LEY.	33
Introducción	34
3.1 Litigiosidad en la Provincia de Mendoza	34
3.2 Criticas hacia la ley de creación de la oficina de conciliación laboral	37
3.3. Garantías de la Defensa en Juicio y del Debido Proceso Legal establecidas en la Constitución Nacional. Análisis en el marco de la OCL.	39
Conclusiones Parciales	47
CONCLUSIONES FINALES.	49
BIBLIOGRAFIA.	52

INTRODUCCIÓN

La provincia de Mendoza ha experimentado un alto índice de litigiosidad en materia laboral desde hace varios años, dicha situación ha llevado a colapsar el sistema judicial en la materia siendo los trabajadores los primeros afectados producto de la inferioridad económica de poder y de acceso a la justicia, más allá del principio de gratuidad para ellos.

Ante tal situación, el Poder Judicial de Mendoza, ha tratado de brindar soluciones a los trabajadores, entre ellas, se ampliaron la cantidad de Cámaras y en abril del 2009 se inauguró la Séptima Cámara Laboral, tal cual surge del artículo 127 de la Ley 7837 de presupuesto para la Administración Pública, que se encargó de absorber la totalidad de las causas laborales durante un año, tratando así de descomprimir las restantes y optimizar los tiempos, no solamente respecto a la duración de los procesos, sino también en el ámbito interno administrativo, sin tener mayores beneficios.

Ante esta realidad, sumado a la crisis económica que viene sobrellevando el país en los últimos tiempos, la provincia se vio obligada a buscar un método que prometiera ser más eficaz a la hora de resolución de dichos conflictos; ante lo cual en el año 2017 se creó la Oficina de Conciliación Laboral mediante ley N°8990, en adelante OCL, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo dependiente del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia de la provincia de Mendoza, cuyo fin es arribar a un avenimiento de partes en una instancia administrativa y obligatoria previa para las mismas, evitando así la llegada a tribunales, lo que supondría una reducción significativa de tiempos procesales y costos judiciales, de economía de recursos y, en definitiva, de la pérdida del poder adquisitivo del trabajador.

Frente a la entrada en vigencia de la OCL, se plantea la necesidad de indagar en el mandato de la Carta Magna sobre el acceso a la justicia de los ciudadanos, y ante lo dicho el autor se interroga, ¿la Ley N° 8990 que creó la Oficina de Conciliación Laboral, vulnera el libre acceso a la justicia consagrado constitucionalmente?

Ante tal supuesto la hipótesis planteada, estima que la Ley N° 8990 de la oficina de conciliación en materia laboral, no vulnera las garantías constitucionales de libre acceso a la justicia. Se entiende que los principios consagrados se encuentran respetados por la

normativa. La etapa previa sólo otorga la posibilidad de un acuerdo previo, no imposibilitando de ningún modo el acceso a la justicia por parte del trabajador, quien puede libremente acceder al reclamo judicial en caso de no haber conciliado oportunamente, o habiendo ausencia de la parte ante quien se reclama determinada situación.

El Objetivo principal del trabajo es determinar si la normativa de la provincia de Mendoza que implementó la OCL, viola el principio y la garantía de acceso a la justicia. Dentro de los objetivos secundarios se estudia los antecedentes conciliatorios en el país, se analiza el sistema mendocino en comparación con el Cordobés, por otro lado se analizan los principios protectorios y las garantías del debido proceso.

El método empleado para desarrollar el trabajo de investigación está compuesto por el descriptivo y explicativo; con el primero se busca especificar las propiedades más importantes del instituto bajo análisis, midiendo y evaluando sus diversos aspectos, dimensiones o condiciones. Además se analizarán los supuestos de su funcionamiento, los requisitos para su utilización y las dificultades interpretativas que presenta su regulación.

La estrategia metodológica es cualitativa, la misma busca descubrir, profundizar y captar el sentido de las instituciones jurídicas por medio de la comprensión analítica y/o la interpretación de los significados de las normas que las regulan.

La técnica de investigación implica el análisis de leyes, de doctrina y datos de relevancia a partir del uso de distintas fuentes. Dentro de las fuentes primarias a utilizar como fuentes directas de información, originales y de primera mano, se emplea la ley 20744 Ley de Contrato de Trabajo, Ley 4970 Creación de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la provincia de Mendoza, la Ley 8990 Creación de la Oficina de Conciliación Laboral, Código Procesal Laboral de Mendoza, Código Procesal de la provincia de Córdoba, y sus leyes y decretos modificatorios, como así también jurisprudencia obrante en la materia. Como fuentes secundarias, se incorpora el enfoque doctrinario a los efectos de aportar las distintas opiniones y criterios de autores sobre el tema abordado. Por último, como fuentes terciarias se utilizan revistas, libros y manuales.

Respecto a la delimitación temporal, se toma como punto de partida el año 1984 en el cual se crea la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza mediante

la ley N° 4974 y sus modificatorias. Resulta relevante destacar el estudio de la ley N° 8990 mediante la cual se crea la Oficina de Conciliación Laboral en el año 2017 hasta la fecha.

Para llevar adelante el trabajo de investigación, se estructura al mismo en tres capítulos, el primero de ellos aborda una introducción histórica de los antecedentes de la conciliación en el país, los conceptos y aspectos centrales de la temática abordada y una reseña de los antecedentes conciliatorios en la provincia de Mendoza. El segundo capítulo analiza el código de procedimiento laboral a través de la sanción de la ley N° 8990 y el análisis del sistema de conciliación en Córdoba. El tercer capítulo comprende un breve recorrido por los aspectos en relación a la litigiosidad en la provincia cuyana, situación que motivo la sanción de la ley objeto de estudio, para dar lugar al análisis de las garantías constitucionales, las posturas en contra de la creación de la Oficina de Conciliación Laboral y los principios protectorios del derecho de trabajo, principalmente la garantía del libre acceso a la justicia, elaborando por último las conclusiones finales.

**CAPITULO 1 ANTECEDENTES CONCILIATORIOS EN
ARGENTINA.**

Introducción

A modo de introducir al lector en la temática abordada, resulta necesario efectuar un breve análisis de la situación en desarrollo a los fines de profundizar algunos conceptos en relación a los vínculos labores y la conciliación.

Así mismo, se estudia en el primer capítulo los antecedentes en el país sobre conciliación, resaltando el avance en la provincia de Mendoza.

1.1 Breves consideraciones sobre el concepto de conciliación

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Osorio¹ podemos conceptualizar a los conflictos laborales como antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores.

Por otra parte, define el mismo diccionario a la palabra conciliación como la acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Según Gozaini (1995) la conciliación supone el avenimiento entre intereses contrapuestos; es la armonía establecida entre dos o más personas con posiciones disidentes.

Según Carlos Livellara (1994), la conciliación laboral ha tenido una atención preferente en el derecho del trabajo, ya sea porque puede resultar un instrumento útil para la rápida solución del conflicto, como porque los intereses en juego merecen una atención en vista a la paz social, por tratarse de créditos esencialmente de carácter alimentario. Prueba de su importancia es que en todos los ordenamientos laborales procesales ha sido prevista una instancia conciliatoria. (p. 129)

Así las cosas, la conciliación se entiende como un instituto llevado a cabo en audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. Lo cierto es que también la conciliación entre partes puede surgir en alguna etapa del proceso como un acuerdo de partes.

¹ OSORIO, M. (1982) Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales

En la actualidad en la provincia de Mendoza se cuenta con la instancia previa obligatoria. Además, a partir del 01 de noviembre de 2018 entró en vigencia el nuevo Código Procesal Laboral, en adelante CPLM el cual tiene entre sus fines, el de disminuir el nivel de litigiosidad. El nuevo cuerpo normativo es analizado oportunamente en el capítulo siguiente.

Para Podetti (1999), la conciliación previa al juicio es de la propia esencia del derecho procesal del trabajo y ella debe intentarse incluso durante la sustanciación del litigio, siempre que no resulten lesionados los derechos de la parte más débil, por cuanto la sentencia supone un vencedor y un vencido y habrá logrado el imperio de la ley o el derecho, pero difícilmente puede llenar una misión de paz social (p. 235)

Por el contrario, Allocati (1965) sostenía que la conciliación no era de la esencia del derecho procesal, dado que el Estado procura la paz social con la sentencia, pues se supone que dará a cada uno lo suyo.

1.1.1 Administración Laboral en Mendoza

Para entender el funcionamiento de la administración laboral en la provincia de Mendoza, se destaca que la misma es competencia de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Justicia, Gobierno, de acuerdo a la actual ley provincial N° 8729.²

Al igual que la mayor parte de las provincias, a partir del retorno a la democracia en el año 1983, con el dictado de la ley 4974 (21/11/84), se crea el mencionado organismo provincial de trabajo en el territorio provincial.

Luego, el 17/08/88, se firma un convenio con la Nación donde coordina la administración laboral entre la provincia y la Nación a los efectos de evitar controversias y superposición de funciones, pero lo más importante, es que ratifica la competencia provincial en ejercicio de la policía de trabajo en el ámbito provincial. Este convenio es ratificado por ley provincial N° 5894.³

El 24/05/90, al igual que las demás provincias, se suscribe el Pacto Federal de Trabajo, que ratifica las facultades de los gobiernos provinciales en materia de trabajo, y

² LEY 8729 ARTICULO 1 (B.O 12/11/14) en vigencia desde el 20-11-14.

³ Ley sancionada el 13 de agosto de 1992 (B.O. 20-10-92).

de acuerdo a lo establecido por su artículo N° 7 la provincia de Mendoza adhirió por la ley N° 6956.

La Corte de la provincia de Mendoza, ha expresado que: “Dentro del sistema democrático argentino, a partir de la asunción de las autoridades constitucionales en diciembre de 1983, la mayoría de las provincias han asumido nuevamente la competencia que les corresponde en materia laboral y reivindicaron para sí el ejercicio de la policía laboral, para lo cual crearon organismos administrativos con competencia en materia de policía de trabajo. El contralor de las normas laborales, corresponde, pues, a los medios jurídicos de que la administración pública dispone para desarrollar su actividad y lograr los fines que persigue, lo que no es otra cosa que la mencionada policía o policía administrativa. Ello así porque, las provincias conservan todo el poder no delegado por la Constitución Nacional al Gobierno Federal y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación (art. 21 CN). Según la norma constitucional citada, la regla es la competencia excluyente del Estado provincial. La competencia del Estado federal es la excepción a dicha regla. El ámbito de competencia provincial es residual y, comprende toda la masa de funciones del poder que no hayan sido delegadas expresamente al gobierno central, ya sea en la Constitución Nacional o en pactos especiales” (Banco Suquía S.A c/ Pcia de Mendoza., 2003)

La competencia en el ejercicio del poder de policía del trabajo es plena en el territorio de la Provincia, y la normativa (ley 4974 y su modificatoria ley 8729) lo determina de manera clara y precisa a través de objetivos estratégicos y las funciones que debe cumplir. Como así también determina en su artículo 3⁴ las excepciones en materia de ejercicio de policía de trabajo.

En los conflictos individuales de trabajo, la autoridad administrativa laboral tiene competencia para intervenir a través del instituto de la conciliación, procurando que las partes acepten dirimir la controversia por medio del diálogo y solucionar el diferendo a través de un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la situación conflictiva dentro de la normativa laboral (art. 15 LCT). (Domínguez Roberto José, La Administración del Trabajo en la Provincia de Mendoza, Ley N° 4974- Reforma 2014- Ley N° 8729. 1ª ed. Ediciones Diké- Foro de Cuyo 2016)

⁴ Artículo 3° - Excepciones. Exceptuase de entender en:

- a) Negociación colectiva nacional.
- b) Cuestiones referentes a las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.
- c) Cuestiones referentes a encuadramiento convencional, sindical y de obras sociales.
- d) Conflictos colectivos que por su índole o efectos excedan el marco provincial.

En definitiva, se trata de avenir a las partes a solucionar de manera pacífica sus controversias individuales de trabajo dentro de la normativa laboral.

1.2 Antecedentes de la conciliación en la Argentina

Con el fin de arribar a etapas conciliatorias que eviten la prosecución de todo conflicto, se instituye por el año 1813 el denominado Tribunal de Concordia con funcionamiento en cada ciudad. Dos años después dicha modalidad fue derogada, pero sirvió de base por la importancia y utilidad que había arrojado.

Como se desarrolló con anterioridad, la conciliación implica el avenimiento de las partes de un proceso en el cual interviene un juez. En el ámbito del derecho laboral son corrientes los conflictos entre partes, vale decir trabajadores y empleadores, por cuanto la conciliación es la posibilidad para negociar la situación de ambos.

A nivel nacional la implementación de un sistema de conciliación previo a la instancia judicial surge aproximadamente en la década del 40. En el año 1944 se creó la Comisión de Conciliación y la de Arbitraje por medio del Decreto-Ley N° 32.347/44; el mismo estipulaba una instancia administrativa previa, obligatoria y con la audiencia en la que participaban las partes. Dicha comisión dependía de la Secretaria de Trabajo y en base a los principios constitucionales de separación de poderes la Cámara de Apelaciones juzgó como contradictorio que los miembros de la comisión sean designados por el poder ejecutivo. El proceso establecido por el Decreto-Ley mencionado se basaba en la oralidad, la rapidez y la gratuidad.

A partir del año 1969 queda fuera de funciones la Comisión de Conciliación con motivo de la sanción de la Ley 18.345⁵ de ordenamiento procesal. Así las cosas, se dio nacimiento a un sistema judicial que cuenta con la etapa conciliatoria como un mecanismo corriente de resolución de conflictos.

Por otro lado, en octubre de 1995 se sancionó la Ley 24.573 (de Mediación y Conciliación) que instituye con carácter obligatorio la mediación previa a todo juicio.

Cabe destacar que la mediación es otro proceso que busca un acuerdo entre partes previo a la etapa judicial, si bien en ambos casos los terceros intervinientes son imparciales,

⁵Ley De Organización Y Procedimiento De La Justicia Nacional Del Trabajo Justicia Nacional Del Trabajo. Ley De Organización Y Procedimiento. Buenos Aires, 12 De Setiembre De 1969.

la mediación se diferencia de la conciliación en cuanto al rol, participación e intervención que tiene el mediador, ya que no hay una intervención directa, solo induce a visibilizar alternativas de posible solución. En el caso de la conciliación, el tercero interviniente, propone activamente soluciones.

Siguiendo Arroyo (2015), la mediación es un método de resolución de conflictos en el que dos o más partes implicadas buscan alcanzar un acuerdo con ayuda de un tercero imparcial llamado mediador. En este caso, son las partes las que buscan la solución y el mediador se centra en rebajar la tensión y ayudar a generar opciones, pero no da nunca la respuesta al conflicto, sino que son los mediados quienes deciden qué hacer.

Por su parte, la conciliación es un método en el que las partes intentan alcanzar una solución con la ayuda de un tercero imparcial llamado conciliador. En este caso, ese tercero imparcial propone soluciones que las partes pueden aceptar o no.

La ley 18.345 fue modificada por la ley N° 24.635 en abril del año 1996, y reglamentada por Decreto N° 1169/96, comenzando a funcionar desde septiembre del año siguiente. Todos los conflictos en materia laboral tienen un sistema obligatorio de resolución de conflictos, previo a judicialización de la causa, ante el organismo administrativo denominado Servicio de Conciliación Laboral, en adelante SECLLO, dependiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

En el procedimiento se entiende que el conciliador designado, convoca a ambas partes para arribar a un acuerdo que puede instrumentarse por escrito y luego de proceder a la homologación, en caso de no haber acuerdo se certifica dicha cuestión y queda habilitada la vía judicial.

Dentro de las características de la Ley 24.635 se destaca la prejudicialidad, obligatoriedad, confidencialidad, neutralidad y autocomposición. Vale decir que la prejudicialidad que implica esa etapa previa, es una instancia administrativa obligatoria, por cuanto deben concurrir los sujetos a la misma. Asimismo, la confidencial es el compromiso asumido de la no divulgación de todo lo relatado en el proceso conciliatorio. La neutralidad, refiere a la imparcialidad que le cabe al conciliador, no pudiendo tomar posición por ninguna de las partes en particular. Finalmente, la concreción de un acuerdo entre las partes logra la autocomposición.

La mencionada ley establece dentro de sus disposiciones generales que todo conflicto en materia laboral será dirimido primero en una instancia previa y obligatoria ante el órgano administrativo⁶.

Por otro lado el mismo cuerpo normativo determina las cuestiones excluidas de dicha instancia obligatoria según lo establecido en el artículo 2⁷.

Por su parte el artículo siguiente de la norma antes mencionada, vale decir el 3⁸ reglamenta la gratuidad del proceso conciliatorio. Asimismo, el proceso de gratuidad tiene su base en la ley de contratos de trabajo, según lo establecido por el artículo 22⁹

Por otro lado se reglamentó que los conciliadores estén inscriptos en un Registro Nacional de Conciliadores Laborales que depende del Ministerio de Justicia, y los mismos deben llevar adelante el proceso conciliatorio de modo imparcial. Ante la presentación de un reclamo, el SECCLO realiza un sorteo que determina la designación de un conciliador y fijará fecha y hora de audiencia donde las partes deben concurrir a la misma asistidas por un letrado, salvo que asistan con la representación de una asociación sindical de la actividad del trabajador.

⁶ LEY 24.635 Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa. Modificación de la ley 18.345. Artículo 1º- Los reclamos individuales y pluriindividuales 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, ante el organismo administrativo creado por el art. 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sanción: 10 abril 1996. Promulgación: 26 abril 1996. Publicación: B. O. 3/5/96.

⁷ Artículo 2º- Quedan exceptuados del carácter obligatorio y previo de esta instancia:

1. La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares.
2. Las diligencias preliminares y prueba anticipada
3. Cuando el reclamo individual o pluriindividual 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.

⁸ Artículo 3º-El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.

⁹ Ley N° 20.744 Artículo 22. — El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Ni sus ingresos por salarios, en la cuota prevista de embargabilidad, ni su vivienda podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante. Sancionada: setiembre 11 de 1974. Promulgada: setiembre 20 de 1974.

1.3 Breves consideraciones sobre conciliación en la provincia de Mendoza

En el año 1984 la provincia de Mendoza sanciona la ley N° 4974 de Creación de la subsecretaría de trabajo y seguridad social; la misma publicada en el boletín oficial el 3 de enero de 1985.

En el año 2009 se sanciona la ley N° 8114 de Régimen excepcional y temporario de regularización del empleo que se publica en el boletín oficial el 25 de noviembre de 2009. Desde ese año en Mendoza se realiza en algunas cámaras de trabajo las conciliaciones laborales judiciales como método alternativo de resolución de conflictos. Tal cual lo publicado en la página del Poder Judicial de Mendoza¹⁰ utilizan herramientas de comunicación, conocimiento del derecho de fondo y forma al que le realizan un encuadre propio tales como la voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad y respeto entre las partes.

El conciliador, a diferencia del mediador que utiliza herramientas y técnicas para que las partes identifiquen y elijan lo mejor para la resolución de un conflicto y un posible acuerdo, puede proponer soluciones, informar jurisprudencia del Tribunal, actuar como agente de la realidad, informar el estado procesal de la causa, analizar las pruebas rendidas y sus resultados, a fin de que las partes conozcan su situación frente al proceso judicial.

Las etapas procesales en las que intervienen los conciliadores son: luego de rendida la prueba, una semana antes de la fijación de la vista de causa, antes de comenzar la misma y en cualquier etapa del proceso. (Raigón, Cotignola, Nesci, Santander, s/d)

En diciembre de 2013 se sanciona la Ley de Ministerios N° 8.637 que se publica en el boletín oficial el 3 de enero de 2014, la cual se deroga con posterioridad. La Misión y funciones de la Subsecretaría de Trabajo se establecen en el año 2014 a través de la ley N° 8.729 según su artículo 1¹¹ que determina la competencia y misión, y el artículo 2¹² que instituye las funciones.

¹⁰http://www.jus.mendoza.gov.ar/web/cuerpo-de-mediadores/articulos-y-publicaciones/-/asset_publisher/sLoEXqJI3jLA/blog/conciliacion-lab

¹¹ Art. 1 – La Subsecretaría de Trabajo y Empleo es el órgano con competencia y jurisdicción administrativa en la provincia de Mendoza para entender en materia del trabajo en todas sus formas, con las excepciones del art. 3 de esta ley.

Tiene cuatro objetivos estratégicos:

a) Fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en la provincia, priorizando la prevención y sancionando el incumplimiento.

Finalmente, en el año 2017 la provincia de Mendoza sanciona la ley N° 8990 por la cual se crea la Oficina de Conciliación laboral, en adelante OCL. Se instituye por decreto N° 2.269/2017 y se publica en el boletín oficial. La normativa mencionada es analizada oportunamente en el capítulo siguiente.

Conclusiones Parciales

Una vez extinguida dicha relación, suelen surgir los conflictos entre las partes, situación que desemboca en reclamos judiciales que a nivel nacional se evidencian en el nivel de litigiosidad.

b) Promover la capacidad de las propias partes para regular sus relaciones y facilitar la solución de los conflictos laborales a través de la conciliación y otros medios alternativos de resolución de conflictos.

c) Mejorar la calidad y equidad de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores otorgándoles un ámbito adecuado para la solución autónoma de los conflictos.

d) Divulgar los principios básicos de la legislación laboral.

¹² Art. 2 – Dependerá del Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno, siendo sus funciones las siguientes:

a) Prevenir, entender y actuar como órgano de conciliación en los conflictos individuales.

b) Prevenir, entender y actuar como órgano de conciliación en los conflictos colectivos de trabajo, conforme con la legislación vigente.

c) Organizar y dirigir la inspección y vigilancia del trabajo en todas sus formas y fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

d) Fiscalizar el cumplimiento de la legislación vinculada a higiene, salubridad y seguridad en los lugares del trabajo, dictando las medidas que aseguren los derechos, la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores.

e) Intervenir en la aprobación, rúbrica y fiscalización de la documentación laboral y dictar las resoluciones que al efecto sean pertinentes.

f) Labrar los sumarios y aplicar las sanciones por infracciones a las leyes laborales y de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo.

g) Mantener actualizado el registro de infractores.

h) Promover la difusión y el perfeccionamiento de la legislación laboral.

i) Intervenir en los casos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades-accidente y demás riesgos del trabajo, conforme con la normativa vigente y los convenios con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y/o con los organismos de la Nación que determinen competencia.

j) Intervenir en la celebración y renovación de convenios colectivos de trabajo conforme la legislación vigente.

k) Intervenir en la negociación colectiva del sector público estatal, tal como disponga la normativa vigente en la materia.

l) Asesorar a los poderes públicos provinciales en todos los asuntos y cuestiones relacionados con las funciones que se le encomienden por la presente ley, y formularles las propuestas o sugerencias que estime útiles o necesarias para su mejor desenvolvimiento.

m) Proveer la asistencia gratuita y representación legal de los trabajadores

n) Entender en los reclamos del personal doméstico, conforme con la legislación vigente. A tal fin, autorízase a la creación de los Tribunales administrativos de servicio doméstico.

ñ) Ejercer toda otra función necesaria para el mejor cumplimiento y observancia de la legislación laboral en la esfera de su competencia.

o) Tender a la promoción del empleo en todas sus formas, así como mismo la promoción de planes nacionales, provinciales y municipales y la capacitación en todas sus formas.

En muchas provincias se inicia la causa judicial directamente y se puede optar por una conciliación ante la autoridad laboral; en otras provincias como es el caso de Mendoza, la etapa previa de conciliación es obligatoria.

De un tiempo a esta parte en todas las órbitas del derecho se ha dado importancia al método alternativo de resolución de conflictos y en consecuencia se desarrollan instancias de mediación familiar, civil, patrimonial y hasta conciliación laboral. El fin es arribar a acuerdos entre partes que impliquen una resolución del conflicto en un periodo corto de tiempo y evitando así la sobrecarga de litigiosidad judicial de los tribunales y que los procesos se dilaten en el tiempo con un costo económico importante.

Más allá del avance conciliatorio a nivel país, la provincia de Mendoza realizaba en algunas cámaras de trabajo las conciliaciones laborales judiciales como método alternativo de resolución de conflictos.

Así las cosas, Mendoza es pionera en la materia y en el año 2017 sancionó la ley que da creación a la oficina de conciliación laboral como instancia previa y obligatoria a la vía judicial.

CAPITULO 2 ANALISIS NORMATIVO, LEY N° 8990
CONCILIACION LABORAL EN LA PROVINCIA DE MENDOZA

Introducción

El capítulo en desarrollo aborda el estudio de la normativa vigente en la provincia de Mendoza, se efectúa el análisis de la ley N° 8990 por la cual se crea en el año 2017 la oficina de conciliación laboral. Se desarrolla también el procedimiento conciliatorio y las cuestiones relacionadas al acuerdo, de haberlo, su homologación y consecuencia de incumplimiento.

Por otro lado, se analiza el código procesal laboral en relación al proceso conciliatorio.

Por último, se estudia la legislación vigente en la provincia de Córdoba con respecto a la conciliación laboral, a fin de tomar conocimiento del sistema en otro ámbito dentro de esfera nacional, que permita comparar el proceso.

2.1 Creación de la Oficina de Conciliación Laboral. Ley N° 8990

A la fecha en la provincia de Mendoza se encuentra en funcionamiento la Oficina de Conciliación Laboral, que como se mencionó, depende de la Subsecretaría de Trabajo Empleo y Justicia de Mendoza y fue creado por la ley N° 8990.

La misma establece el carácter obligatorio y previo a la demanda judicial en todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral de la provincia. Así también establece los procedimientos sobre los cuales carece de competencia.

Se crea un Registro Provincial de Conciliadores Laborales dependiente de la Subsecretaría de Justicia y Relaciones Institucionales del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia. Se establecen los requisitos para constituirse como conciliador, las incompatibilidades del cargo y remoción; la retribución del conciliador, el pacto de cuota litis, la excusación y recusación de los conciliadores, el procedimiento para la designación de los mismos. Así mismo se crea también el fondo financiamiento a fines de honorarios.

Vale resaltar el de dicha ley, el procedimiento de conciliación, los plazos, la representación obligatoria de los trabajadores por un letrado provincial, la fijación de la

celebración de la audiencia, la instrumentación del acuerdo en el caso de arribarse al mismo, la homologación y el procedimiento al que debe someterse el acuerdo y en el caso de incumplimiento del mismo la forma de ejecución. La vigencia y reglamentación.

Así las cosas, la instancia de conciliación es de carácter obligatoria entre el trabajador y la patronal como paso previo a cualquier demanda judicial. La misma es una instancia administrativa, de no haber acuerdo el trabajador quedará habilitado para iniciar el reclamo judicial.

Según datos brindados por la Oficina de Estadísticas del Poder Judicial de la provincia, se inician cerca de 20.000 causas laborales por año y el promedio de resolución de las mismas es de tres a cuatro años. (Da Vila, 2017)

Si bien se estima que la conciliación posibilita un acuerdo en el término de pocos días, hay quienes creen que es anti obrero y anti sindical. Al decir de Da Vila (2017), La creación de la OCL tiene un carácter abiertamente anti obrero y pro patronal. Se la presenta como un organismo neutral frente a la patronal y los trabajadores, pero el incentivo económico por una mediación exitosa coloca la presión sobre el trabajador a bajar sus pretensiones y demandas que deben ser satisfechas por la patronal.

2.2 Conciliación Laboral según ley 8990.

Como se desarrolló oportunamente en los antecedentes de la provincia de Mendoza, la misma realiza desde el año 2009 procesos conciliatorios.

Así las cosas, recientemente a partir del año 2017 se creó la oficina de conciliación laboral mediante la ley bajo estudio y ante la misma se pueden efectuar reclamos como despido, cobro de salarios, consignación, daño moral, desalojo, diferencias salariales, pago de vacaciones y aguinaldo.

2.2.1 Procedimiento.

El proceso conciliatorio queda iniciado una vez que formalmente se haga efectivo el reclamo ante la OCL, la cual designa a un conciliador que será el que llevara la

audiencia adelante dentro del plazo de diez días de su designación, tal cual lo establece el artículo 15¹³.

Una vez fijada la fecha de audiencia, las partes deben ser asistidas por un letrado o asociación sindical según lo establecido por el artículo 16¹⁴.

Resulta procedente a fin de no alterar la literalidad del texto, citar a continuación de modo textual los artículos 17 y 18 de la ley N° 8.990¹⁵ con respecto a la facultad del conciliador a fin de desempeñar su función.

ART. 17 El conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días -contados desde la celebración de la audiencia- para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días corridos, que el Conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. La denegatoria de la prórroga será irrecurrible. Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta, se emitirá la correspondiente certificación de fracaso y quedará expedita la vía judicial ordinaria. -

ART. 18 Dentro de los plazos anteriores, el conciliador podrá convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. Cada incomparencia injustificada será sancionada de conformidad a lo previsto en el Anexo II (Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales) artículo 8° de la Ley Nacional N° 25.212. La reglamentación establecerá el modo de pago de la multa fijada en esta disposición. Con la certificación del Conciliador, la

¹³ ART. 15 Denuncia de Conciliación. El reclamante por sí, o a través de apoderado, formalizará el reclamo ante la Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe. Esta presentación, y de conformidad a lo establecido en el Art. 257 de la Ley de Contrato de Trabajo, interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses. El Servicio de Conciliación notificará al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario previsto, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el Conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. La comparencia personal de las partes a esta audiencia será obligatoria, salvo impedimento fundado en justa causa que deberá ser acreditado antes de comenzar el acto. En este caso, el denunciado podrá actuar por medio de apoderado con facultades para transar o conciliar y según lo establece la legislación vigente, debiendo acreditarse personería. La incomparencia injustificada será considerada conducta obstructiva y, como tal, sancionable de conformidad a lo previsto en el Anexo II (Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales) artículo 8° de la Ley Nacional N° 25.212. De lo actuado se labrará acta circunstanciada. -

¹⁴ ART. 16 Las partes deberán ser asistidas obligatoriamente por un letrado de la matrícula provincial, o -en el caso de los trabajadores- podrán optar por ser representados por la asociación sindical de la actividad, en el marco de la Resolución 2.506/2011 de la STYSS, la cual deberá ser patrocinada necesariamente por un letrado. -

¹⁵ Ley N° 8990 Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria

Subsecretaría de Trabajo y Empleo promoverá la ejecución de la multa de conformidad con lo previsto en Código Fiscal. -

2.2.2 Casos Excluidos

Según lo establecido por el artículo 4¹⁶, el cuerpo de conciliadores no tendrá competencia sobre: a) Las diligencias preliminares y prueba anticipada; b) La interposición de medidas cautelares; c) Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria establecidas en la Ley Provincial N° 8.729 y en la Ley Nacional N° 24.013 o las que en el futuro las replacen; d) Las demandas contra empleadores concursados o quebrados; e) Las demandas contra el Estado Nacional, Provincial y Municipal; f) Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público; g) Las demandas por accidentes y enfermedades profesionales previstas en la Ley Nacional 24.557 y sus modificatorias.-

2.2.3 Homologación de los Acuerdos celebrados.

El título V de la ley desarrolla lo relacionado a los acuerdos conciliatorios. Se establece que se confeccionará un acta especial claramente redactada y firmada por las partes que intervienen en la audiencia de conciliación. Dentro de las 48 horas, el mismo se envía para su correspondiente homologación.

Con respecto a la homologación propiamente dicha, el artículo 20 establece:

El acuerdo se someterá a la homologación de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, el que la otorgará cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otro lado el artículo 21¹⁷ regula la homologación o el rechazo por parte de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, y el artículo 22¹⁸ el procedimiento y plazos en caso de que el acuerdo sea observado.

¹⁶Ley N° 8990 Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria

¹⁷ ART. 21 La Subsecretaría de Trabajo y Empleo emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo conciliatorio, dentro del plazo de cinco (5) días contados a partir de su elevación.

Finalmente, en el caso que se deniegue la homologación del acuerdo, se emite el certificado correspondiente y de tal modo queda habilitada la vía judicial.

2.2.4 Ejecución de los Acuerdos ante el incumplimiento de los mismos.

Habilitación de la instancia Judicial.

Una vez consumada la audiencia con el resultado de un acuerdo, el mismo se eleva para su homologación tal cual se mencionó oportunamente conforme lo indica el procedimiento. Una vez homologado, el mismo debe cumplirse por las partes, caso contrario es procedente la ejecución de la sentencia ante la cámara laboral correspondiente con la consecuente multa a favor del trabajador tal cual lo estipula el artículo 24¹⁹.

A fin de contar con datos estadísticos que permitan analizar la efectividad y resultado del procedimiento, se eleva al Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia cada acuerdo de conciliación que se produzca.

2.3 La Conciliación instrumentada en el nuevo Código Procesal Laboral de la provincia de Mendoza.

Recientemente en a fines del año 2018 entró en vigencia la modificación del Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza, aprobado por ley N° 9109. El cuerpo normativo original, data del año 1952.

Dentro de los objetivos de la reforma, se pretende que los tiempos procesales se reduzcan, agilizando de tal modo los procesos laborales, facilitar el acceso a la justicia, además de compatibilizar el trabajo de la Justicia con sistemas como los de la notificación

Contra la resolución de homologación la parte interesada podrá interponer recurso de apelación por ante la Justicia Laboral, dentro de los diez (10) días de notificada la resolución. El recurso se interpondrá fundado ante este Organismo y para ser elevado ante los Tribunales del Trabajo competentes. -

¹⁸ ART. 22 La Subsecretaría de Trabajo y Empleo podrá 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. -

¹⁹ ART. 24 En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante las Cámaras Laborales correspondientes mediante el procedimiento de ejecución de sentencia. En este supuesto, el Tribunal, impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado, que será ingresado al fondo establecido en el artículo 13 de la presente ley

electrónica, el Código Procesal Civil y Comercial y el sistema de conciliación obligatorio de la ley N° 8990.

Con el nuevo Código Procesal Laboral, las causas tienen un curso de un año a fin del avance del proceso, caso contrario, si el expediente prospera el proceso caduca.

2.3.1 La Audiencia inicial

El artículo 21 de la ley N° 9109, modifica el artículo 51²⁰ del Código Procesal Laboral que establece la audiencia de causa y el mismo invita a las partes a conciliar, caso contrario se sigue el proceso. El texto queda redactado de la siguiente manera:

V- Contenido de la audiencia inicial. La audiencia inicial deberá ser dirigida en forma indelegable y bajo pena de nulidad, por uno de los Jueces de Sala, quien deberá continuar a cargo del mismo hasta la vista de causa. En su desarrollo se cumplirán las siguientes actividades:

a) Se invitará a las partes a una conciliación. La ley establece que si la misma fracasa, la cusa continúa.

b) El inciso establece que las partes pueden rectificar errores materiales previos.

c) El Juez resolverá las excepciones opuestas de previo y especial pronunciamiento.

d) el Juez fijará en forma definitiva los hechos objeto del proceso y aquéllos sobre los cuales versará la prueba.

e) El Juez se pronunciará sobre la admisibilidad de las pruebas ofrecidas por las partes.

f) El Juez podrá ordenar prueba de oficio.

g) Fijar el plazo dentro del cual deberá producirse toda la prueba que no deba rendirse en la vista de causa.

²⁰ Código Procesal Laboral Ley N°2.144, modificado por Ley N°9.109

h) El Juez podrá fijar de común acuerdo con las partes, según las características del caso, la fecha de la vista de causa.

2.3.2 Incomparencia de partes. Efectos.

Siguiendo el análisis del artículo 51²¹, en caso de incomparencia a la audiencia por alguna de las partes sin justificación, la misma no se suspende y se desarrolla con quienes hayan comparecido.

El tribunal cursara la notificación de las medidas adoptadas en la audiencia, y concluida la misma las partes no podrán en lo sucesivo plantear cuestión alguna respecto de las resoluciones que se pronuncien en su curso.

En el supuesto que ambas partes no comparezcan, se ordena el archivo de las actuaciones con la notificación correspondiente.

2.3.3 Homologación del Convenio

A partir de la modificación del artículo 40 del Código Procesal Laboral, se estipula que en cualquier momento del proceso ya sea de oficio o por pedido de parte, se puede convocar a una conciliación con distintos fines; de arribar a un acuerdo el mismo debe ser homologado tal cual se establece:

En cualquier estado del proceso, a pedido de parte o de oficio, el Tribunal podrá llamar a conciliación dirigida a: a) Rectificar errores materiales en que se hubiese incurrido; b) Aumentar los hechos admitidos reduciendo la actividad probatoria; c)

²¹Artículo 51: IV- Incomparencia: a) La incomparencia injustificada de cualquiera de los litigantes o sus representantes, en el supuesto de excepción previsto en el inciso precedente, no suspenderá la realización de la audiencia, la que se celebrará por el Tribunal con la presencia de las partes que concurrieren;

b) El Tribunal ordenará la producción de la prueba de la parte compareciente, y fijará fecha de audiencia de vista de causa. No obstante ello, en caso de incomparencia del trabajador, el Juez ordenará la producción de la prueba pertinente a la demostración de sus pretensiones, conforme lo establece el artículo 54 de este cuerpo legal;

c) Las partes quedarán notificadas de todas las decisiones que el Tribunal adopte en el caso en forma personal en el acta de audiencia;

d) Concluida la audiencia, las partes no podrán en lo sucesivo plantear cuestión alguna respecto de las resoluciones que se pronuncien en el curso de la misma;

e) En caso de incomparencia de ambas partes, se ordenará el archivo de las actuaciones, notificándose en el domicilio real en lenguaje sencillo a fin de que las partes comprendan el contenido de la misma, y las consecuencias del archivo.

Lea más: https://leyes-ar.com/codigo_procesal_laboral_mendoza/51.htm

Procurar un avenimiento parcial o total del litigio. Obtenido el acuerdo entre las partes, se dejará constancia en el acta respectiva. Previa vista al Ministerio Fiscal se resolverá la homologación que producirá los efectos de la cosa juzgada. Para los casos de conciliación parcial, se formará pieza separada para seguir el trámite de ejecución de sentencia²².

2.4 Conciliación Laboral en la provincia de Córdoba. Ley 7987 y sus modificatorias

Por un lado, provincia de Córdoba regula en la ley provincial N° 8015 el procedimiento de inspección y conflictos laborales; la misma fue sancionada 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 N° 8236 (B.O., 4/01/93) y otras reformas de los años 1993 y 1998.

Por otro lado, el procedimiento Judicial del Trabajo en la Provincia de Córdoba se origina con la ley 4163, en materia de proceso de oralidad y de instancia única ante un tribunal colegiado. Transcurridas cuatro décadas, la misma fue modificada en el año 1991 por ley N° 7987. A partir de allí se crearon nuevos juzgados y salas de conciliación en la esfera del derecho laboral. Dicha instancia se divide en cuatro etapas.

2.4.1 Órganos Judiciales

Los órganos judiciales del trabajo en la Provincia de Córdoba se integran con el tribunal Superior de Justicia de rango máximo en la provincia, la Cámara Única del Trabajo conformada por tres vocales cuya función es de tribunal colegiado o unipersonal y se compone de once salas divididas en veintidós secretarías que entienden en juicio, oral, público y continuo (salvo caso de excepción) o etapa de apelación sobre los resolutorios de las conciliaciones y honorarios. A su vez se conforma por los ocho juzgados de conciliación divididos en dos secretarías cada uno. La finalidad es arribar a un acuerdo, conciliar entre las partes en la audiencia de conciliación o fijar una nueva audiencia de avenencia una vez instruida la prueba. Por otro lado, los asesores letrados del trabajo

²²Artículo 40. Código Procesal Laboral Mendoza

intervienen ante los Jueces de Conciliación, Cámaras del Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia.

2.4.2 Etapas

En Córdoba el derecho procesal laboral presenta dos etapas, la de instrucción, conciliación y la de juicio. La primera se tramita ante el juez de conciliación que instruye y traba la Litis, una vez que la parte actora presenta la demanda, la causa sigue sin requerimiento de parte, vale decir que el impulso es de oficio, conforme surge de la ley 7987 en el artículo 4to²³.

Por otro lado conforme dicta la ley mencionada, la segunda etapa, es juicio oral, público y continuo ante la Cámara del Trabajo que comprende, la audiencia de vista de causa, en la que se recepcionan las pruebas y alegatos. La prueba se incorpora ante el juez de conciliación, la sentencia se dicta por la Cámara del Trabajo y la misma no es susceptible del recurso de apelación.

2.4.3 Procedimiento

El Procedimiento ante el juez de conciliación tiene lugar cuando la demanda es interpuesta por el titular de una pretensión, la misma es el medio por el cual se inicia el proceso. Lo antes dicho encuentra fundamento en el ya mencionado y citado artículo donde entre otras pautas determina que los jueces conocerán en las actuaciones que se practiquen para entablar y contestar la demanda. Ésta debe ser instaurada ante el juez de conciliación que tenga competencia en la materia y en el territorio. Lo antes dicho se desprende del artículo 1²⁴ de la ley bajo análisis; así las cosas, la competencia se determina teniendo en cuenta los hechos en que se funda la pretensión, según la naturaleza del

²³Artículo 4.- Los jueces de Conciliación conocerán: 1) En las actuaciones que se practiquen para entablar y contestar la demanda

²⁴ARTÍCULO 1.- Los Tribunales del Trabajo conocerán: 1) En los conflictos jurídicos individuales derivados de la relación o contrato de trabajo, cualquiera fuere el fundamento jurídico que se invoque.

2) En las acciones emergentes de la Ley Nacional de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, aun cuando fueren iniciadas por los agentes de los tres Poderes del Estado provincial, sus empresas, municipalidades y comunas.

3) En las acciones por cobro de aportes y contribuciones a fondos sindicales establecidos por ley o convención colectiva. 4) En grado de apelación, de las multas administrativas aplicada por violación de disposiciones legales del trabajo.

5) En todas aquellas cuestiones que se susciten con motivo de disposiciones legales, reglamentarias o convencionales del derecho del trabajo.

6) En los demás casos que determinen leyes especiales y en los que se encuentren previstos por esta ley.

derecho invocado; y por otro lado, 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.

2.4.4 Audiencia

La audiencia de conciliación, como proceso por el cual las partes intentan arribar a un acuerdo; la misma se desarrolla con la intervención del juez. La misma está regulada en el artículo 50²⁵ de la ley 7987.

4.5 La actualidad del Código Procesal de Trabajo en Córdoba.

En diciembre del año pasado, precisamente el día doce, la Legislatura de la Provincia de Córdoba, sancionó la ley N° 10.596 de reforma del Procedimiento Laboral de la Provincia de Córdoba 7987, y fue publicada en el boletín oficial el día 28/12/2018. La misma cuenta con veintidós artículos y realiza modificaciones a la ley 7987, la cual entraría en vigencia a partir del mes de julio de 2019, pero en junio de este año se dictó la ley N° 10640, en la que en su artículo N° 1 suspende la entrada en vigencia de la ley N° 10.596 por un plazo de ciento ochenta días (180) a partir de su sanción.

Dicha modificación intenta revertir la situación actual de litigiosidad en la provincia, buscando mayor celeridad y oralidad en los procesos y la idea de un juez que interviene y participa de modo personal en cada etapa previa a su decisión final.

Se crean cinco nuevos Juzgados denominados de “Conciliación y Trabajo” en Ciudad de Córdoba y tres más en Río Cuarto, Villa María y San Francisco.

²⁵ Artículo 50.- En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes, si éstas están de acuerdo sobre los hechos y la divergencia versa sobre la aplicación del derecho, no podrá existir transacción. Producida la conciliación, deberá dejarse constancia en acta de los términos y su aprobación por el juez interviniente, la que hará cosa juzgada pudiéndose exigir su cumplimiento por vía de ejecución de sentencia. Si la conciliación fuere parcial, el trámite continuará en relación a las cuestiones controvertidas. Si no se produjere el advenimiento de las partes, se hará constar en esta circunstancia sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en ella.

Dichos juzgados no serán habilitados antes de que entre en vigencia la normativa, toda vez que el concurso difícilmente haya concluido para el 1° de julio. Desde el Consejo de la Magistratura informaron a Comercio y Justicia que, el sábado 18 de mayo, fue fijada la fecha para tomar el examen escrito a los postulantes inscriptos en los concursos para juez de Conciliación y Trabajo. Luego, habrá que esperar la entrevista personal y, como es de rigor, enviar el orden de mérito a la Unicameral para su aprobación.

En ese marco, desde el Ministerio de Justicia informaron a este medio que el Código Procesal se pondrá en marcha sólo con los 10 juzgados que hoy están funcionando en los tribunales laborales capitalinos a los que se sumarán otros tres juzgados de las ciudades de Río Cuarto, San Francisco y Villa María. (Bazterrechea, 2019)

Así mismo se establece la creación de dos secretarías más por juzgado, vale decir que cada juzgado de conciliación y trabajo tendrá, tres secretarías en total; dos de trámite y una de Conciliación y Relatoría.

Teniendo en cuenta que la ley prevé que el conjunto de los actos procesales se tramite mediante el sistema informático y que, las audiencias se deberán ser registradas por un sistema de videograbación, el TSJ analiza para – esta primera etapa- utilizar las salas que acondicionó en el Palacio de Tribunales I con motivo de la implementación de la ley de oralidad en el fuero Civil y Comercial.

Cabe recordar que los tribunales laborales se trasladarán luego al Polo Judicial – en el edificio anexo al Palacio de Tribunales II- con lo cual será allí donde finalmente deberán funcionar estas nuevas salas de audiencias. (Bazterrechea, 2019)

Conclusiones Parciales

La provincia de Mendoza es pionera en lo referente a conciliación laboral a nivel país, ya que es la única en tener en vigencia y funcionamiento este tipo de instituto denominado por la norma que lo reglamenta como Oficina de Conciliación Laboral (OCL) y por medio de ella se establece la obligatoriedad de la instancia previa a cualquier contienda judicial en la materia.

Tal como se desprende de la normativa analizada, se pueden resolver y tramitar mediante la OCL, conflictos laborales como el despido, el cobro de salarios, consignación, daño moral, diferencias salariales, pago de vacaciones o aguinaldo.

La provincia de Córdoba es otra de las jurisdicciones que esta próxima a incursionar en un sistema muy similar al Mendocino a partir de la modificación de su código de procedimiento laboral que entraría en vigencia a partir del mes de julio del año en curso, actualmente suspendido por 180 días, y se suma a la iniciativa nacional que persigue la disminución de la litigiosidad judicial y la dilatación en el tiempo de los procesos en materia laboral.

Cabe resaltar que existieron reclamos y críticas por la entrada en funcionamiento de la OCL, y los fundamentos versaban sobre un hecho perjudicial para el trabajador, ya que los mismos se verían obligados ante el estado de necesidad a firmar cualquier tipo de acuerdos a fin de cobrar de modo inmediato un monto aunque fuere mínimo.

Lo cierto es los reclamos no prosperaron: por su parte la ley de OCL entró en vigencia y lleva casi dos años en marcha. Así las cosas, el análisis sobre el funcionamiento, la constitucionalidad, las ventajas o desventajas del nuevo sistema es materia del capítulo siguiente.

**CAPITULO 3 OCL, LITIGIOSIDAD, ACCESO A LA JUSTICIA
e IGUALDAD ANTE LA LEY.**

Introducción

A fin de adentrarnos en la etapa concluyente de la investigación, resulta oportuno desarrollar en el presente capítulo, los preceptos constitucionales que regulan el acceso a la justicia, a fin de razonar si la ley que regula la OCL en la provincia de Mendoza, garantiza o no tal situación.

No se debe olvidar el eje central de la investigación que, previo a analizar el nuevo sistema procesal laboral y la oficina de conciliación laboral en la provincia de Mendoza y el análisis desde su entrada en vigencia, pretende analizar si la misma viola o no el principio de acceso a la justicia por parte del trabajador.

Así mismo se desarrollan las posturas que sostienen la falta de garantía de acceso a la justicia a partir de la implementación de la ley N° 8.990, vale decir, las consideraciones que postulan la vulneración o no del acceso a la justicia por parte de los trabajadores, haciendo a la vez un análisis de la constitucionalidad de la OCL, para dar por último paso a las conclusiones parciales del capítulo y poder arribar a las finales.

3.1 Litigiosidad en la Provincia de Mendoza

No se puede negar el colapso judicial que atraviesa Argentina en cada una de sus provincias debido a la cantidad de causas que se inician a diario y el tiempo que las mismas incurren para llegar a una resolución final, sin contar los casos en los que tal instancia no sucede y los intereses de las partes no quedan satisfechos. La provincia de Mendoza no queda exenta del colapso judicial mencionado. Es por ello que para disminuir el grado de litigiosidad de un tiempo a esta parte se han adoptado distintos institutos y procedimientos.

El uso profesional de la mediación como "intervención social", dentro de un proceso científico y específico de resolución de conflictos sociales, como alternativo o complementario del proceso judicial, es un fenómeno relativamente reciente y propio de sociedades desarrolladas materialmente y con estructuras relacionales complejas.

En las últimas décadas del siglo XX y a comienzos del XXI, el mundo occidental en general y la Argentina en particular han verificado un colapso en los tribunales de justicia. (Petra Puliti, 2018)

Por tal motivo en las últimas décadas el sistema legislativo ha buscado revertir la situación en cada uno de los fueros para hacer frente a la crisis del sistema judicial.

La ciudad Autónoma de Buenos Aires lleva casi dos décadas implementando el proceso conciliatorio, y la ciudad de Mendoza tuvo la claridad de perseguir y reglamentar esta nueva etapa a fin de reducir la litigiosidad.

Al decir del abogado conciliador Puliti, (2018) había un SJAJ desbordado por una realidad que lo superó. El caso de las cámaras laborales era crítico: masividad de público en los pasillos, largas filas para subir a los ascensores y para compulsar expedientes en mesa de entradas, audiencias de vista de causa fijadas a un año y más a contar de la finalización de la producción de la prueba escrita, etc.

Se destaca como procedente y oportuno que el poder judicial articule los mecanismos que posibiliten procedimientos de oralidad, mediación, negociación y/o conciliación como método alternativo de resolución de conflictos, a fin de contribuir a la reducción de litigiosidad en toda la esfera judicial tanto a nivel nacional y provincial

En consonancia con esta ola de “soluciones alternativas” previas a la iniciación judicial de causas, surge la OCL analizada en el capítulo anterior.

Según la oficina de estadísticas del Poder Judicial, aproximadamente por año se registran un total de casi medio millón de causas en todos los fueros. En el año 2016 el número exacto fue de 476.461, lo que arroja un resultado de aproximado de una causa cada cuatro personas.

Ese total de causas se mantiene relativamente estable desde hace varios años. En 2015 había sido levemente menor, 467.745 causas (0,248 por persona); en 2014 había llegado a un pico de 491.331 casos (0,26 por habitante) y en 2013, un total de 474.960 (0,25). (Meilán, 2017)

Según la publicación de Meilán (2017) en el diario Los Andes, en materia de civil, se estima que la provincia tiene 10.519 causas por cada 100 mil habitantes. En materia

familiar se calcula aproximadamente 1.800 causas por cada 100 mil personas, y la justicia de Paz casi 2.000 por cada 100.000.

En 2016 ingresaron al fuero civil 57 mil causas en toda la provincia y teniendo en cuenta los Juzgados Civiles Comerciales de la Primera Circunscripción Judicial, ingresaron 13 mil causas nuevas. (Alarcón, 2017)

En lo penal también es líder absoluto. Según la Jufejus, (Junta Federal de Cortes de Justicia de la República Argentina) la provincia posee 9.248 causas anuales por cada 100 mil mendocinos. La que más se le acerca es Córdoba, con 6.671 casos cada 100 mil habitantes. (Meilán, 2017)

En materia laboral, la provincia cuyana tiene un alto porcentaje en comparación con otras jurisdicciones del país. Así lo revelan los datos obtenidos por la Jufejus (Junta Federal de Cortes de Justicia de la República Argentina), actualizados a 2015 publicados en el diario on line los andes²⁶. Se calculan 962 causas cada 100 mil habitantes.

Distintos son los motivos que generan el alto grado de litigiosidad, como las bajas tasas que demanda un proceso y ocasiona como respuesta que en muchas oportunidades los ciudadanos ante un endeudamiento, por ejemplo, prefieren esperar un proceso y no pagar a tiempo.

Según la información publicada en el portal de prensa del Gobierno de la provincia de Mendoza²⁷, solo durante el año 2016 el número de causas que ingreso al poder judicial fue de 19.160 y dicho tipo de procesos laborales tardaban aproximadamente cuatro años en resolverse.

En el mismo portal el Gobernador de la provincia Cornejo (2017) manifestó que en los últimos doce años Mendoza gastó el doble de lo que producía, “Esto requiere que hagamos crecer nuestro Producto Bruto Geográfico y para ello debemos optimizar el gasto del Estado”. Así las cosas, enmarcó la Oficina de Conciliación Laboral como una de las acciones que se realizan en materia de optimización de gastos. Anteriormente los colapsos de las cámaras laborales y sus juicios se resolvían creando más juzgados. Es decir, aumentando el gasto del Estado para resolver la problemática.

²⁶ <https://www.losandes.com.ar/article/mendoza-la-provincia-con-mas-causas-judiciales>

²⁷ <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/mendoza-tendra-un-sistema-de-conciliacion-laboral-obligatoria/>

3.2 Críticas hacia la ley de creación de la oficina de conciliación laboral

A la fecha, y con apenas menos de dos años de entrada en funcionamiento la oficina de conciliación laboral, se estima que el número de causas se redujo en aproximadamente el 50 %, arrojando un resultado más que positivo en el sistema judicial, en los abogados litigantes, en las partes que intervienen en los conflictos y en la sociedad en general. Si bien la finalidad del trabajo en desarrollo no es analizar cuestiones estadísticas, es preciso mencionar ciertas cuestiones que pusieron el alto la voz en contra de la constitucionalidad de la OCL.

Con un porcentaje de acuerdos que ronda entre el 40% y el 50% de los casos que ingresan, podemos decir que el sistema ha tenido éxito, que ha descomprimido bastante las Cámaras laborales y que tenemos a un gran número de justiciables satisfechos por haber visto resueltos sus conflictos en plazo relativamente corto y razonable. (Petra Puliti, 2018)

Según los datos de la Subsecretaría de Trabajo, de las 9.000 causas que ingresaron a la OCL desde noviembre de 2017 a la fecha, se logró conciliar un acuerdo entre empleador y trabajador en un 46% de los casos. En consecuencia, se han reducido en un 60% la cantidad de causas que ingresan al fuero laboral de la provincia. Respecto al 54% que no llegó a un acuerdo extrajudicial los motivos pueden ser varios, aunque los más habituales son por falta de acuerdo, incomparecencia de algunas de las partes a las audiencias o por la posibilidad de que se esté vulnerando algún derecho del trabajador. (Lira, 2019)

Pese a las cifras positivas y alentadoras que se conocen con respecto a la implementación de la OCL en la provincia Mendoza, se plantearon al respecto críticas y reclamos que cuestionan su constitucionalidad por parte de sindicatos y algunos profesionales del derecho.

Así las cosas, por un lado, un grupo de abogados y por otro la central obrera presentaron ante la Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, una acción declarativa de inconstitucionalidad de la ley 8.990 aprobada por la legislatura provincial, mediante la que se crea la denominada oficina de conciliación laboral obligatoria. El caso caratulado “Confederación General de Trabajo de la República Argentina- Delegación Regional Mendoza c/ Gobierno de Mendoza p/ Acción de Inconstitucionalidad”, Expediente 13-04195691-1, presentado ante la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia en fecha

28/08/2017, se encuentra actualmente archivada. El reclamo presentado por los abogados tramita por el mismo juzgado antes mencionado bajo los autos caratulados “Campos Carlos Osvaldo y Raúl Ángel Zatarra c/ Gobierno de la Provincia de Mendoza p/ Acción Inconstitucionalidad” en representación de la Asociación de Abogados Laboralistas de Mendoza, causa 13-04195795-0, se encuentra aún pendiente de resolver.

Los sujetos mencionados, según lo plasmado en el expediente antes mencionado, entienden que la ley es inconstitucional, consideran que la misma viola el principio de igualdad ante la ley y resulta discriminatoria de los derechos de los trabajadores al impedirle el acceso directo a la justicia y a los jueces naturales designados por ley antes del hecho de la causa. Por otro lado, consideran que el Poder Judicial estaría delegando funciones que le son propias, al poder ejecutivo (Subsecretaría de Trabajo de la Provincia), impidiéndoles a los trabajadores el acceso directo, ya que tienen necesariamente la etapa previa y obligatoria del proceso conciliatorio.

Además, consideran que afecta el principio de libertad consagrado por el artículo 19²⁸ de la Constitución Nacional y artículo 8²⁹ de la Constitución de la provincia de Mendoza, temas que se abordan en el apartado siguiente que trata las respectivas garantías Constitucionales.

Por otro lado, las partes antes mencionadas que se oponen a la constitucionalidad de la OCL, sostienen que la mayoría de los casos laborales son producto de despidos y situaciones precarias de contratos de trabajo, y la OCL limita el libre acceso a la justicia por parte de los trabajadores.

Hablan de los altos costos de los juicios para el estado, pero si un trabajador recurre a la justicia es porque hay un atropello patronal. En Mendoza hay un 36 % de trabajo en negro o precario y ahora quieren limitar el acceso a que esos trabajadores y trabajadoras lo denuncien, denunció la Senadora Barbeito, (Pérez, 2017)

²⁸**Artículo 19.-** Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.

²⁹**Constitución Mendoza Artículo 8.** Todos los habitantes de la Provincia son, por su naturaleza, libres e independientes y tienen derecho perfecto de defender su vida, libertad, reputación, seguridad y propiedad y de ser protegidos en estos goces. Nadie puede ser privado de ellos sino por vía de penalidad, con arreglo a ley anterior al hecho del proceso y previa sentencia legal de juez competente.

Para dar por concluido el acápite en curso, se menciona que a la fecha, pese a los reclamos que oportunamente se presentaron, no se han encontrado fallos al respecto que hayan tratado la inconstitucionalidad de algún artículo de la ley que puso en funcionamiento la etapa conciliatoria previa y obligatoria, motivo por el cual no fue citada jurisprudencia al respecto.

3.3. Garantías de la Defensa en Juicio y del Debido Proceso Legal establecidas en la Constitución Nacional. Análisis en el marco de la OCL.

La Carta en Magna en su artículo 18 establece las garantías del debido proceso, entre diferentes fundamentos de importancia se resalta la inviolabilidad de la defensa en juicio para toda persona y sus derechos.³⁰

Se entiende que los principios del derecho laboral, son los fundamentos o directrices que guían el sentido y el camino de las normas laborales y las relaciones de trabajo.

Con el enunciado “acceso a la Justicia” se denota un conjunto de circunstancias, tanto fácticas como normativas que hacen a la posibilidad de conseguir por parte de los justiciables una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas. (Parise, s/d).

Así las cosas se desprende que el acceso a la Justicia, ese entiende como la posibilidad real y legal de obtener una resolución a una pretensión por parte de la justicia. Vale decir que, ante el reconocimiento por parte de un sujeto de un derecho vulnerado, el mismo puede hacerse valer legalmente por medio de los tribunales al efecto.

Hay entonces un derecho a la jurisdicción. Como los factores socioeconómicos son determinantes en muchos casos y un particular no siempre puede costear los honorarios de

³⁰**Artículo 18.-** Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo; ni arrestado sino en virtud de orden escrita de autoridad competente. Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos. El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación. Quedan abolidos para siempre la pena de muerte por causas políticas, toda especie de tormento y los azotes. Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas, y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquélla exija, hará responsable al juez que la autorice.

un profesional para su representación, el Estado arbitra los medios a fin de brindar patrocinio letrado a quien requieran de sus servicios. Dichas medidas son las denominadas políticas públicas que posibilitan el acceso a la justicia.

Desde la propia Constitución Nacional encontramos preceptos que apuntan a este objetivo. El Preámbulo se refiere, puntualmente, a "afianzar la justicia"; el art. 14 entre los derechos concedidos a todos los habitantes de la Nación, menciona al de "peticionar a las autoridades"; y el art. 18 establece ciertas garantías que no se extienden solamente a las cuestiones referidas al debido proceso sustantivo, sino que se despliegan hacia las cárceles y la vida de los reos detenidos en ellas.

A los fines de poder gozar de estas potestades, es necesario que, desde el propio Estado se adopten políticas y acciones tendientes a facilitar el acceso a la justicia desde todos los ángulos posibles. (Barbieri, 2015)

El acceso a la Justicia determina que los ciudadanos del Estado puedan ejercer y defender sus derechos por medio de los órganos justiciables para dirimir las cuestiones sobre las que versan sus pretensiones o conflictos. El acceso no puede ser limitado o restringido, debe ser eficaz y oportuno.

Al decir de Parise (S/D), el concepto de acceso a la justicia presenta una visión amplia de la administración de justicia, comprende además de la solución jurisdiccional de tutela estatal, la prevención de conflictos, la promoción de los derechos y la solución colaborativa de conflictos como la mediación. Las políticas de justicia deben tener por objetivo crear condiciones que faciliten el acceso a la Justicia y establezcan adecuados mecanismos de seguimiento en materia de prevención, atención y control de los conflictos y sus factores asociados. Para superar las barreras socioculturales es necesario contar con remedios deseables y adecuados considerándose especialmente el decisivo rol de la información. Englobando así materias tan diversas como: existencia de una adecuada protección normativa de los derechos ciudadanos, información sobre los derechos de los que es titular, asesoramiento jurídico y mecanismos accesibles y eficaces de resolución de conflictos. (p.9)

Siguiendo al autor mencionado en el párrafo anterior, se desprende que el Estado es el encargado de velar por el cumplimiento, desarrollo y aplicación de políticas públicas que permitan a los ciudadanos el acceso a la justicia. Asimismo, las políticas son extensivas en principio a la prevención de conflictos y a la posibilidad de crear y brindar medidas alternativas de resolución de los mismos.

La Ley Suprema del territorio nacional argentino en el artículo 18 ya citado, regula el derecho de acceso a la justicia y el debido proceso, no obstante, la Carta Magna en su artículo 75 inciso 22³¹ establece los convenios internacionales que naturalmente tienen jerarquía constitucional que también contemplan el acceso a la justicia, como ser la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

De los artículos antes mencionados que regulan principios y garantías constitucionales, se desprende que todo ciudadano del territorio nacional en condiciones de igualdad tiene tutelado el acceso a la justicia como tal, además del debido proceso.

El autor del presente trabajo destaca que, el principio de progresividad, conforme lo establece el artículo 26³² de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2, 1³³ del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, ambos incorporados a la Constitución Nacional a través de lo establecido en el artículo 75 inciso 22 a partir de la reforma del año 1994, corresponde a la no regresión o retroceso

³¹ARTÍCULO 75, inc. 22 Corresponde al Congreso: Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruels, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

³²Artículo 26. Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

³³Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

legislativo normativo. Vale decir que las normas evolucionan a través del tiempo y por lógica, a favor de los trabajadores que entablan relaciones laborales, ya que son considerados la parte débil de las mismas. Es por ello que los beneficios obtenidos por parte de los trabajadores son inderogables, no pueden tener un retroceso normativo, de lo contrario atentarían contra el orden público laboral y el mandato Constitucional que garantiza a todo trabajo, la protección de las leyes que aseguren condiciones dignas y equitativas de labor, tal cual se establece en el artículo 14 bis³⁴. Dicho esto, se entiende que los avances en materia laboral, buscan mejorar las condiciones en las que se desenvuelven las relaciones laborales y dicho principio actúa como freno a la sanción de normas que vayan en contra de los trabajadores.

La jurisprudencia se ha expedido al respecto:

(...) el principio de progresividad o no regresividad que veda al legislador la posibilidad de adoptar injustificadamente medidas regresivas, no sólo es principio arquitectónico del Derecho Internacional de Derechos Humanos sino también una regla que emerge de nuestro propio texto constitucional en la materia. (“Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores” c/Poder Ejecutivo Nacional, acción de amparo”, 2015).

Según lo publicado por Aquino (2009), entre esos tratados se encuentran naturalmente los que propician el principio de libertad sindical, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La

³⁴Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

premisa sustancial de la obligación de progresividad es la prohibición de adoptar cursos regresivos, desde el punto de vista político y jurídico en desmedro del goce de los beneficios que consagran los derechos económicos, sociales, laborales y culturales. Prohibición que asume el propio Estado y, por ende, sus diversos poderes, entre ellos, naturalmente, el Judicial.

En palabras de Cafferrata (2017), el principio de progresividad determina que, una vez que se hayan reconocido este tipo de derechos, no pueda luego, por leyes que desatiendan obligaciones estatales o por actos gubernamentales posteriores, desconocerlos, retacearlos, posponer su goce en el tiempo o de otra manera disminuir el grado de protección ya alcanzado frente a un derecho social. No hay otra posibilidad más que la de garantizar su plena e inmediata efectividad, con tendencia a ampliar la protección en el futuro antes que a reducirla. (s/d).

Siguiendo al autor antes mencionado se desprende que el principio de progresividad, impone al Estado una conducta con dos caras fundamentales, por un lado, debe avanzar en el reconocimiento de los derechos económicos y sociales cada vez con más ímpetu y por el otro, le impide todo retroceso en esta área, evitando que un derecho ya reconocido y adquirido, pueda en el futuro desconocerse. (Cafferata, 2017)

Por otro lado, entre las cuestiones que se argumentan en los reclamos vertidos en contra de la constitucionalidad de la OCL que se desarrollaron en el punto anterior, se establece desigualdad entre las partes, vale decir que al momento de arribar a una audiencia de conciliación laboral, los trabajadores llevan consigo una carga y un estado de necesidad importante producto quizá de un despido o alguna otra causal, lo que le impide negociar con objetividad e igualdad, ya que son susceptibles de acceder a una propuesta que no cumpliría con la pretensión real que permita satisfacer su interés, generando una ventaja a favor del empleador.

Detrás de los números oficiales aparecen algunos cuestionamientos que la estadística no contempla y que apuntan a las condiciones en las que se concretan los acuerdos. Al respecto el abogado laboralista, Carlos Felici, dijo que más allá de la practicidad que muestra la OCL para descomprimir el fuero laboral, su implementación "vulnera uno de los derechos fundamentales de los trabajadores que es el principio de igualdad ante la ley". (Lira, 2019)

En relación a la igualdad de las partes, garantía constitucional regulada en el artículo 16³⁵, se determina que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Lo antes dicho lleva consigo la igualdad de las partes ante la ley, (igualdad de los iguales), todo sujeto debe ser tratado con la equidad que corresponde conforme la ley.

En relación a ello, esta parte entiende que conforme se desprende del análisis de la ley de OCL desarrollado en el capítulo anterior, las partes pueden hacer efectivo el reclamo ante la oficina que corresponde, ambas tienen la libertad y la facultad para decidir si acceder o no a determinado reclamo o a determinada pretensión, no se encuentran obligadas a firmar un acuerdo, sólo se los convoca a conciliar sobre la situación de conflicto, no impidiendo de modo alguno que el reclamo llegue a la justicia.

Por otro lado, es preciso resaltar que el principio de celeridad procesal busca evitar los retardos de las causas en la justicia. El mismo se manifiesta en distintas instituciones procesales como la perentoriedad e improrrogabilidad de los plazos y los mecanismos que permiten el avance del proceso. La celeridad procesal es un principio de importancia, un debido proceso no puede ni debe prolongarse innecesariamente a través del litigio en el tiempo. El conflicto de intereses debe restablecerse o recomponerse a través del proceso en el más breve plazo. La celeridad, además de ser un principio, es una garantía supranacional. En palabras de Vitantonio (s/d), participante Del XXVI Congreso Nacional De Derecho Procesal En Su Ponencia General De La Comisión De Procesal Laboral, plantea que los principios se dividen en dos ramas, por un lado los principios generales incluyen la estructura inquisitorial; la igualdad por compensación; la búsqueda o materialidad de la verdad real y la concentración procesal. Por el otro, los principios consecuenciales que abarcan la gratuidad, la inmediatez; la celeridad; el impulso procesal de oficio; la libre investigación judicial; el Fallo “ultra petita” y la limitación recursiva.

En el ámbito laboral, el proceso debe contar con plazos cortos y perentorios que permitan resolver la cuestión en el menor tiempo posible a los fines de recomponer el equilibrio alterado por las partes como resultado de un conflicto laboral.

³⁵**Artículo 16.-** La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

La celeridad procesal no implica limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada. En línea con lo antes dicho, el autor del presente trabajo de investigación entiende también que, en el proceso conciliatorio, no se vulneran dichos derechos, sino por el contrario, se busca y se topa con celeridad, puesto que se posibilita el acceso a la resolución de conflictos de modo más rápido y económico, no imposibilitando de modo alguno ni mucho menos negando el derecho que le cabe a todo ciudadano de acceder a la justicia, sino que está garantizado por la propia ley esa garantía constitucional, admitiendo sin cuestionamiento alguno que cualquier trabajador recurra a la justicia para hacer efectivo su reclamo. Finalmente la OCL es sólo un modo alternativo de resolución de conflictos, más no el único.

Así las cosas, otro principio que va de la mano con la celeridad es la economía procesal. No se discute acá la concentración de los actos procesales por cuanto se entiende que en la etapa conciliatoria previa se pretende arribar a un acuerdo liso y llano que dirima pretensiones judiciales. Por otro lado, es importante destacar que en los tiempos actuales, los procesos orales contribuyen de modo favorable a la celeridad y economía procesal en general. La Dra. Cynthia Alcaraz Díaz (2018), postula que en audiencias de este tipo se logra inmediatez, la proximidad logra que el clima sea apropiado y esto permite interactuar con las partes a partir de la empatía y la solidaridad, a fin de lograr consenso.

Si bien la ley plantea la etapa conciliatoria previa, los trabajadores como empleadores tienen la libertad de arribar a acuerdos fuera o dentro del proceso judicial, ya que de no arribar a un convenio que ambas partes entiendan como oportuno en la etapa conciliatoria previa, queda habilitada la vía judicial a fin de dirimir el conflicto.

Esta parte entiende que la finalidad de los legisladores a la hora de diseñar la ley que rige la OCL tenía como pretensión el acceso a convenios rápidos y oportunos, evitando la dilatación en el tiempo y logrando de este modo la celeridad del proceso. Conforme surge de la norma, la falta de comparencia de una de las partes a la audiencia, así como la falta de acuerdo, deja por intentado el instituto o el acto previo conciliatorio y se procede al curso judicial laboral, tal como se desprende del artículo 17 que establece:

El conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días -contados desde la celebración de la audiencia- para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días corridos, que el Conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. La denegatoria

de la prórroga será irrecurrible. Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta, se emitirá la correspondiente certificación de fracaso y **quedará expedita la vía judicial ordinaria.**

En relación exclusiva al sistema mendocino, los trabajadores pueden a través de la OCL resolver conflictos como despido, cobro de salarios, consignación, daño moral, desalojo, diferencias salariales, pago de vacaciones, aguinaldo según surge de la ley bajo análisis en su artículo 2³⁶ que establece la facultad para dirimir todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial y además ejercer el derecho a asesoramiento gratuito de abogados de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo para la firma de acuerdo tal como lo manifiesta el Ministro de Gobierno, Trabajo y Justicia (Nieri) en la página de prensa del gobierno de la provincia.

A partir de la nueva ley se deberá tratar como primera instancia todo conflicto de derecho laboral provincial, salvo procedimientos de crisis y procesos contra el Estado, en la etapa obligatoria y previa a la demanda judicial.

El acceso a la justicia se encuentra ampliamente garantizado ya que, si bien resulta obligatoria la instancia previa, no vulnera el derecho y la posibilidad de iniciar las correspondientes acciones legales. El empleador debe comparecer a la audiencia conciliatoria y el trabajador puede ir con abogado propio o del Estado; de no haber resolución, está garantizado el correspondiente acceso a la Justicia

Conclusiones Parciales

En las últimas décadas los tribunales a lo largo y a lo ancho del país se han visto rebasados de causas judiciales en general. Los juzgados laborales no hay sido la excepción y los mismos se encuentran abarrotados de causas que se retardan en el tiempo.

Así las cosas, se han ido desarrollando métodos alternativos de resolución de controversias con el fin de satisfacer la pretensión o interés de las partes, disminuir la litigiosidad, reducir el costo del Estado y acortar los tiempos que implica un proceso.

³⁶**Artículo. 2** La Oficina de Conciliación Laboral deberá dirimir con carácter obligatorio y previo a demanda judicial, todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial.

La Provincia de Mendoza reformó en el año 2017 en código de procedimiento laboral y creó la oficina de conciliación laboral como vía previa y obligatoria a la judicial.

Más allá de las posturas encontradas que tuvieron lugar durante el tratamiento del proyecto de reforma y luego de su aprobación a partir de la entrada en vigencia, los datos arrojados por las estadísticas de la Subsecretaría de Trabajo arrojan resultados más que positivos. La litigiosidad en el ámbito laboral se redujo entre un 50 y un 60 %, además de las causas que ingresan a la OCL, un 46% sale con un acuerdo para homologar.

En cuanto a la presunta inconstitucionalidad planteada en relación a la entrada en vigencia de la ley que implementa la etapa previa y obligatoria de conciliación laboral, por ser contrario a nuestro sistema Republicano, nuestra Constitución y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, por considerar que violan el libre acceso a la justicia, esta parte entiende que tal principio se encuentra garantizado , no vulnera el derecho y la posibilidad de iniciar las correspondientes acciones legales vía judicial. La OCL, lejos de vulnerar ningún principio ni garantía constitucional, mucho menos el acceso a la justicia, ha logrado brindar mayor celeridad, economía procesal y disminución de la litigiosidad, respetando así todo tipo de garantías, entre ellas la igualdad, puesto que ambas partes tienen facultades para decidir sobre un acuerdo. La falta del mismo o la incomparencia por cualquiera de las partes sin distinción ni preferencia alguna, deja por concluida la etapa intentada y da paso a la vía judicial.

CONCLUSIONES FINALES.

El acto conciliatorio, es un procedimiento por el cual las partes intentan arribar a un acuerdo. Desde la óptica de las relaciones laborales, dicho acto implica que el trabajador y el empleador logren un convenio que resuelva un conflicto y evite así un proceso judicial.

Históricamente las relaciones laborales suelen verse rodeadas de conflictos entre las partes que conforman el vínculo. Dichas diferencias rara vez se discuten o se reclaman durante la duración del contrato, pero una vez que la situación es irreversible o ha finalizado, surgen los litigios entre las partes.

De un tiempo a esta parte, se ha establecido la conciliación como un modo alternativo de resolución de controversias; entre los objetivos perseguidos por parte de este tipo de institutos o procesos mencionados como la conciliación o la mediación, se destaca como primordial la reducción de la litigiosidad judicial, la disminución de la duración de los procesos, el costo que demandan los mismos y la satisfacción para las partes que pueden a través de un acuerdo, alcanzar la pretensión solicitada.

Vale decir entonces que los medios alternativos de resolución de conflictos persiguen la solución de un conflicto entre partes, a fin de evitar la instancia judicial.

En muchas provincias las causas judiciales se inician directamente y se puede optar por una conciliación ante la autoridad laboral; en otras provincias como es el caso de Mendoza, la etapa previa de conciliación es obligatoria.

Córdoba es otra de las jurisdicciones que esta próxima a incursionar en el año en curso, un sistema muy similar al Mendocino a partir de la modificación de su código de procedimiento laboral en diciembre de 2018.

Como se desarrolló oportunamente, la provincia de Mendoza contaba con la etapa conciliatoria en distintas cámaras de trabajo desde el año 2009. A partir del 2017 se crea la oficina de conciliación laboral y se establece como una etapa previa y obligatoria a la judicial. Ante la OCL se reciben reclamos laborales como el despido, el cobro de salarios, consignación, daño moral, diferencias salariales, pago de vacaciones o aguinaldo. Desde el proyecto de reforma hasta la fecha, algunos sindicatos, abogados o funcionarios sostienen que este nuevo proceso perjudica a la parte más débil, vale decir los trabajadores, puesto que consideran que los mismos se ven obligados ante el estado de necesidad propio de una crisis laboral como lo es por ejemplo un despido, a firmar convenios que para nada cumplen con las pretensiones reales, generando por lo tanto una situación de desigualdad y

de privación del derecho del libre acceso al reclamo judicial. Oportunamente se han intentado reclamos de inconstitucionalidad de la OCL, sin resolución hasta la fecha.

Así las cosas, esta parte no adhiere al criterio de oposición y muchos menos de inconstitucionalidad de la OCL, por cuanto entiende que el principio de acceso a la justicia se encuentra garantizado. Lo antes dicho se fundamenta en que más allá de ser la conciliación, obligatoria y previa a la vía judicial, no vulnera el derecho y la posibilidad de acceder a la justicia. Este último derecho o principio postula que debe estar garantizado el acceso a la justicia por parte de todo ciudadano, puesto que los sistemas judiciales son instintos de defensa de derechos y de la ley en sí. Asimismo esa garantía se presenta a favor de quien sufre o ve vulnerado y afectado un derecho, y es precisamente en esa situación de vulnerabilidad que el Estado persigue, a través de la resolución alternativa de conflictos como la conciliación, un sistema ágil, rápido y eficaz que garantiza una posible solución. La igualdad entre las partes a la hora de arribar a la OCL se encuentra garantizada atento a que las mismas gozan de las idénticas condiciones que permiten con asesoramiento de cada parte y con absoluta libertad, decidir sobre las condiciones y firmar o no un acuerdo que resuelva la controversia. La incomparencia a la audiencia conciliatoria por cualquiera de las partes sin distinción ni preferencia alguna, deja por concluida la etapa intentada y da paso al reclamo vía judicial.

La ley que implementó la OCL, no sólo no vulnera ningún principio ni garantía constitucional, sino que se adapta a las mismas, ya que posibilita la celeridad en la resolución de conflictos, mejor economía procesal y disminución de la litigiosidad. Las garantías son un todo más allá de la particularidad de cada una, vale decir entonces que habiendo igualdad entre las partes, manifiesta la celeridad del procedimiento, la economía procesal, la existencia de políticas que lleven a la resolución de conflictos de modo alternativo y la seguridad jurídica, que intentada la etapa previa (conciliatoria) y fracasada la misma queda indeliberadamente habilitada la vía judicial, no hay indicios para pensar que el acceso a la justicia no está garantizado, sino todo lo contrario. Se concluye que además de estar respetadas las garantías constitucionales del proceso y el libre acceso a la justicia, la nueva ley que regula la OCL, a casi dos años desde su entrada en vigencia, ha reforzado las garantías antes mencionadas, por cuanto además de brindar celeridad y economía procesal, se ha disminuido drásticamente el porcentaje de litigiosidad en los juzgados laborales.

Por lo antes dicho, el autor del presente trabajo de investigación concluye que la hipótesis planteada al comienzo del mismo fue confirmada, por cuanto la creación de la Oficina de Conciliación Laboral no vulnera el libre acceso a la justicia, las garantías constitucionales se encuentran resguardadas, la celeridad de las causas, la economía procesal y la disminución de la litigiosidad evidencian que la ley nada tiene de inconstitucional. El resultado es alentador e implica un avance normativo importantísimo en cuanto al descongestionamiento de los tribunales, la dilatación en el tiempo de los procesos y el costo de los mismos.

“Los impulsos tendientes a crear o acentuar divisiones deberían ser atemplados y reemplazados por el espíritu de conciliación”

Indira Gandhi

BIBLIOGRAFIA.

DOCTRINA

AKERMAN, Mario E. (2009) “Tratado de Derecho del Trabajo” Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe

ALARCON, M. (29 de 08 de 2017). *El sol*. Obtenido de <https://www.elsol.com.ar/en-mendoza-ingresa-una-causa-judicial-cada-cuatro-habitantes.html>

ALCARAZ DÍAZ, Cynthia (2018) Beneficios de la Inmediatez en la oralidad. Recuperado de <https://www.periodicojudicial.gov.ar/?p=367367>.

ALLOCATI, Amadeo. (1965) Proceso compulsorio para el cobro de salarios. Buenos Aires, Abeledo-Perrot.

AQUINO, Gerardo (2019), Derecho laboral: ratificación del principio de progresividad. Recuperado de <http://www.diarionorte.com/article/37563/derecho-laboral-ratificacion-del-principio-de-progresividad>.

ARROYO, Carlos (2015) Mediación VS Conciliación: ¿Iguales o distintas? Recuperado de <https://elblogdelmediador.com/2015/02/19/mediacion-vs-conciliacion-iguales-o-distintas/>.

BAZTERRECHEA, S. (10 de 05 de 2019). *Comercio y Justicia*. Obtenido de <https://comercioyjusticia.info/blog/justicia/la-reforma-procesal-laboral-se-implementara-con-limitaciones/>

PABLO CARLOS BARBIERI, (2015), El acceso a la justicia y la inclusión. www.infojus.gov.ar.

CASTILLEJO DE ARIAS, Olga (2003) “Resoluciones de conflictos laborales por métodos alternativos”. Editorial ASTREA

DA VILA, V. (05 de 08 de 2017). *Prensaobrera.com*. Obtenido de <https://prensaobrera.com/politicas/38442-mendoza-crean-la-oficina-de-conciliacion-laboral-obligatoria-punta-de-lanza-de-la-avanzada-anti-obrera>

DOMINGUEZ, Roberto José. “La Administración del Trabajo en la Provincia de Mendoza”. Ediciones Diké- Foro de Cuyo 2016.

DOMINGUEZ, Roberto José. “La Conciliación Administrativa Laboral Prejudicial en la Provincia de Mendoza” Ley N° 8990 Decreto Reglamentario N° 2269/17”. Ediciones ASC Librería Jurídica. Mendoza 2018.

GOZAINI, Osvaldo A. “Forma alternativas para la resolución de conflictos: Arbitraje, mediación, conciliación, procesos alternativos.”. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1995.

GRISOLÍA, Julio – AHUAD, Ernesto (2007) “LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO COMENTADA “Editorial ESTUDIO S.A.

LIVELLARA, C. (1994) TSS La crisis de la justicia del trabajo y las alternativas para superarla. p.129.

LIRA, A. (10 de 02 de 2019). *Mendozapost*. Obtenido de <https://www.mendozapost.com/nota/112597-drastica-reduccion-de-juicios-laborales-en-mendoza/>

MEILÁN, H. (09 de 04 de 2017). Obtenido de <https://www.losandes.com.ar/article/mendoza-la-provincia-con-mas-causas-judiciales>

MIROLO, René R. y SOMARÉ, José I. “Procedimiento administrativo del trabajo”. Ed. Advocatus, Córdoba, 1995.

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. La Conciliación en el Ámbito del Derecho del Trabajo 23

PEREZ, A. (13 de 06 de 2017). *Diario La Izquierda*. Obtenido de <https://www.laizquierdadiario.com/Contra-los-trabajadores-en-Mendoza-crearon-la-Oficina-de-Conciliacion-Obligatoria>

PETRA PULITI, L. C. (22 de 12 de 2018). *Los Andes*. Obtenido de losandes.com: <https://www.losandes.com.ar/article/view?slug=oficina-de-conciliacion-laboral-a-un-ano-de-implementada-la-ley>

RAIGÓN, Cotignola, Nesci, Santander. (s/d). *jus.mendoza*. Obtenido de http://www.jus.mendoza.gov.ar/web/cuerpo-de-mediadores/articulos-y-publicaciones/-/asset_publisher/sLoEXqJI3jLA/blog/conciliacion-lab

LEGISLACION

LEY N° 20744 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Bs. As., 13/5/1976

LEY N° 4974 CREACIÓN DE LA SUBSECRETARÍA de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza y sus modificatorias. Mendoza, 29/11/1984.

LEY 8990, Creación Oficina de Conciliación Laboral Ministerio Gobierno. B. O.: 28/07/2017

LEY 2144: Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza. Sancionado 09/01/1953 y su última modificación 01/11/2018.

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.

JURISPRUDENCIA

Suquía S.A c/ Pcia de Mendoza. La Revista del Foro de Cuyo – Suplemento Dic./03, pag.25. En igual sentido; causa N° 90.035, “S.U.T.E C/ Pcia de Mendoza p/ Amparo Sindical”, 04/03/09.

Banco Suquía S.A c/ Pcia de Mendoza. , S/D (SCJMZA, Sala II, 17-03-3. 2003).

“Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores” c/Poder Ejecutivo Nacional, acción de amparo”, 906/2012 (48-R) /C51. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 24/11/15.