

Proyecto de Investigación Aplicada

**Los medios alternativos de resolución de conflicto
en el ámbito laboral.**

Carrera: Abogacía

Estudiante: Lía Silvina Nahed Santucho

Legajo: VABG70319

Fecha: 19/11/2018

ÍNDICE DEL PROYECTO FINAL DE GRADUACIÓN

1. Introducción.....	3
2. Problema de Investigación.....	4
3. Justificación del Tema.....	5
4. Objetivos.....	6
4.1. Generales.....	6
4.2. Específicos.....	6
5. Preguntas de investigación e hipótesis de trabajo.....	7
6. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.....	8
7. Marco Metodológico.....	16
7.1. Tipo de estudio o investigación.....	16
7.2. Estrategia metodológica.....	17
7.3. Fuentes a utilizar	17
7.4. Técnicas de recolección y análisis de datos.....	18
7.5. Delimitación temporal y nivel de análisis.....	18
8. Índice tentativo del TFG.....	19
9. Cronograma de Avance	20
10. Listado de bibliografía.....	21
10.1. Doctrinarios.....	21
10.2. Legislativos.....	21
10.3. Jurisprudenciales.....	22
10.4. Otros.....	22

1. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad los conflictos laborales se resuelven a través de largos procesos judiciales o administrativos que no solo desgastan a la parte más vulnerables sino que también provocan un atestamiento de los tribunales que día a día reciben ciento de causas, volviendo su proceder lento, tedioso y poco práctico.

En el presente trabajo se pretende lograr la aplicación de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral como un instituto voluntario previo a los procedimientos administrativos o judiciales con el fin de conseguir soluciones rápidas, prácticas y eficaces.

El presente trabajo comprende tres partes. En la primera se realiza una aproximación de la problemática actual de las causas laborales, ofreciendo una posible solución con la aplicación de los medios alternativos de resolución de conflicto. Proporcionando una definición general de tal instituto y clasificándolo.

En la segunda parte se realiza la definición específica de cada uno de los medios alternativos de resolución de conflicto, y su regulación en las ramas del derecho, tanto civil, laboral, y comercial. También se hace referencia a las conferencias interamericanas de ministros de trabajo que tratan sobre la aplicación de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral.

En la tercera parte se especifica el procedimiento actual de resolver las causas laborales tanto administrativas como judiciales, ofreciendo la regulación actual en las leyes laborales, y jurisprudencias que demuestran lo importante de regular los medios alternativos de resolución de conflicto como un procedimiento alternativo al estándar.

Teniendo en cuenta el desarrollo de estas tres partes a lo largo del proyecto también en esta última se elaboran las conclusiones finales a las que arribe sobre la importancia de la utilización voluntaria de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los medios alternativos para solucionar conflictos laborales en Argentina? ¿La utilización de algunos de esos medios compromete principios Constitucionales o del Derecho Laboral?

Hoy en día pensar en una sociedad sin conflicto es una utopía, la realidad ha demostrado que la convivencia en una sociedad que avanza a pasos agigantados tecnológicamente mientras que el procedimiento de adaptación, la justicia y los métodos aplicados en el desenvolvimiento de la vida quedan estancados, vuelven la vida en la sociedad cada vez más complejo. Este cambio de paradigma que influye en la sociedad moderna, alcanzando a las relaciones laborales en las entidades de trabajo, reclaman soluciones expeditas y justas, afrontando los conflictos que se presentan día a día desde una perspectiva práctica, efectiva y económica para la sociedad y la justicia, siendo la mejor forma de hacerlo, a través de métodos alternativos de resolución de conflicto, que sin llegar a instancias judiciales podamos tener respuestas y solución para los mismos, descomprimiendo los tribunales laborales atestados de causas que al día de la fecha esperan una solución que parece nunca llegar y que desgastan a la parte más vulnerable. Siendo que la justicia aún sigue con los procedimientos judicial estándar, para resolver las Litis laborales que comienza en una demanda judicial o administrativa, que desembocan en una medida que ordena a las partes de la Litis ir a una conciliación como lo reza el artículo 15 “Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez” de la Ley de contrato de trabajo N° 20.744.

Los medios alternativos de resolución de conflictos son mecanismo no formal, no judicial, especializado en la resolución o prevención del conflicto, capaces de brindar mayor celeridad en la resolución de mismos, minimización de costos, y son una opción válida que ayudan a la administración de justicia. Estos medios son : la mediación en la cual interviene un tercero neutral actúa para alentar, estimular y facilitar la resolución de un conflicto sin indicar cuál debe ser su solución; la conciliación interviene un tercero neutral, que puede proponer

fórmulas de acuerdo, y aconsejar a las partes sobre cómo se puede llegar a un arreglo; y el arbitraje en el que interviene un tercero neutral, sea individual o colegiado, que atiende los argumentos de las partes, llegando a una decisión que puede ser vinculante o no, según el caso.

3. JUSTIFICACION Y RELEVANCIA DE LA TEMATICA ELEGIDA

En la actualidad los avances tecnológicos, informáticos y comunicacionales llegaron para producir un cambio cultural y una grieta social generacional en la vida de las personas que están más propensas a no adaptarse a estos cambios por razones de edad y estilo de vida, de aquellos jóvenes dispuestos a experimentar y adaptarse. Este nuevo paradigma cultural, que acompleja día a día a la sociedad, alcanza el ámbito laboral en todos sus aspectos, sumándoles nuevos conflictos como la obligación de actualizarse y adaptarse a estos cambios, frente a los ya existentes en la relación de trabajo dejando obsoletos los sistemas estándares de resolución de conflictos judiciales y administrativos practicados durante años. Ante esta problemática que tiene acogida a nivel mundial diplomáticos especializados en derecho laboral de países latino americanos se reunieron para dar solución y alternativa a los conflictos laborales en Buenos Aires, Argentina en el año 1995 donde plantearon la modernización de los Tribunales Laborales y la eficacia de sus procedimientos a fin de garantizar un acceso expedito a la justicia laboral; tomando de referencia esta normativa y los objetivos presentados en la XI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en Viña del Mar, Chile el 20 de octubre de 1998 donde puntualizaron en su plan de acción que se: “Promoverán mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales” OEA (1998). Por lo que considero necesario la implementación de los métodos alternativos de resolución de conflicto en el ámbito laboral.

En definitiva, la investigación que se propone resulta relevante ya que los procesos judiciales requieren una actualización y flexibilización de sus sistemas lo que sería dúctil legislar, y aplicar los métodos alternativos de resolución de conflictos en el ámbito laboral, como un procedimiento previo a instancias judiciales y administrativas, que con la sola voluntad de las partes, y de mutuo

acuerdo decidan someterse a un método, ya sea el de la conciliación, la mediación o el arbitraje, como una forma eficaz, rápida, económica, y no formal para arribar a la solución.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Reconstruir el régimen vigente sobre procesos laborales incorporando métodos alternativos resolución de conflictos e implementándolos como un procedimiento previo al judicial o administrativo, voluntario y consensuado entre las partes.

4.2. Objetivos específicos

- Identificar los lineamientos básicos de cada uno de los métodos de resolución de conflicto y su posible aplicación en el derecho laboral.
- Identificar dentro de los métodos alternativos de resolución de conflicto cuales serían los más apropiados para resolver en el ámbito laboral.
- Analizar la problemática jurídica sobre el relentizamiento de las soluciones de conflictos laborales en los sistemas judiciales y administrativos actuales.
- Evaluar la ventaja y las desventajas de los métodos alternativos de solución de conflicto en el ámbito laboral.
- Actualizar y flexibilizar el sistema laboral con la aplicación de los métodos alternativos de resolución de conflicto en el ámbito laboral
- Hacer más fluidos y versátiles los procedimientos laborales.

5. PREGUNTAS DE INVESTIGACION E HIPÓTESIS DE TRABAJO

¿Cuáles son las bases y los lineamientos de los sistemas de respuestas a las problemáticas laborales actuales?

¿Cuáles son los distintos tipos de conflictos que se presentan en el ámbito laboral? ¿Encuentran las mismas respuestas en el sistema de administración de justicia actual?

¿Cuáles son las fallas del sistema de justicia actual en el ámbito laboral? ¿Porque existen causas añejas en los tribunales laborales pendientes de resolución?

¿Porque el sistema de justicia actual en el ámbito laboral es lento? ¿Qué Piensan los doctrinarios y especialistas sobre el tema? ¿Existe alguna solución ante estas circunstancias?

¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de la incorporación y la aplicación de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral?

¿Cuáles son los medios alternativos que actualmente existen para el ámbito laboral?

¿Qué postura adopto la normativa internacional con respecto a la inserción de los medios alternativos de resolución de conflicto en el ámbito laboral?

Pareciera existir una clara falla en el sistema judicial con respecto a la solución de conflictos en el área del derecho laboral, donde día a día miles de causas tocan las puertas del departamento de trabajo o de los tribunales laborales en busca de respuestas que parecen nunca llegar desgastando física y emocionalmente a la parte más vulnerable, que por distintos motivos como ser el desempleo, el miedo, la inestabilidad e inseguridad está más dispuesta a ceder

y perder con el fin de obtener una solución de la forma más inmediata posible. Por lo que considero conveniente la incorporación de los medios alternativos de resolución de conflictos como un método humanizador, eficaz y económicos de resolver los problemas en el ámbito laboral en busca de dar una solución inmediata a los conflictos que se presentan día a día en las relaciones entre el trabajador y las entidades laborales.

6. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

En la actualidad el régimen laboral establece el siguiente mecanismo para abordar la conflictividad en ese ámbito: un procedimiento administrativo o uno judicial por el que las partes en conflicto recurren a la secretaria del trabajo o a los gremios en busca de una solución en caso de seguir la vía administrativa o realizan una denuncia judicial en los tribunales laborales en caso del judicial, donde son derivadas a una conciliación obligatoria la cual puede o no ser exitosa en caso de no serlo continua la vía administrativa o judicial y en caso de serlo el acuerdo debe ser autorizado u homologado por la autoridad administrativa o el juez, en caso contrario regresan nuevamente a realizar segunda conciliación cambiado los puntos rechazados y luego de un nuevo pacto regresa a sede administrativa o judicial para ser autorizado u homologado y en caso de rechazo continua el conflicto en sede administrativa o en los tribunales laborales.

Los métodos alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral vienen a dar un cambio a la manera habitual de solucionar los diversos problemas del trabajador en el mundo laboral dándole una respuesta más rápida y eficaz que los largos procesos judiciales y administrativos. Hoy en día tenemos que tener en cuenta que: “La congestión de los juzgados y cortes se debe por sobre todo al hecho de llevar al conocimiento de los jueces muchos conflictos que bien podrían ser resueltos a través de mecanismos menos complicados y más rápidos”. Cristian Castelblanco Zamora (2018)¹. Eso sumado a que “la

¹ La Mediación y el ejercicio de la abogacía, <http://www.inter-mediacion.com/tecnicas-de-rc/la-mediacion-y-el-ejercicio-de-la-abogacia>.

² Muñoz Francisco (2001), "Sobre demora y puntualidad judicial". Discurso leído en la solemne sesión de ingreso como académico de número de la Real Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación (A Coruña, Imprenta provincial).

burocracia y protocolos de los sistemas actuales, la complejidad creciente de los procedimientos y legislación, así como el incremento del coste real y emocional de los ciudadanos de cara a un proceso judicial, ha llevado a que En el imaginario social, la justicia sea un deseo imposible de cumplir” Francisco Muñoz (2001) ². Siendo el trabajador el que se ve vulnerado ya sea por la falta de remuneración, un despido sin justificación, ausencia de indemnización, o una indemnización indebida, entre otros. Por lo que los medios alternativos de resolución de conflicto serian ideales ante tales situaciones donde las partes pueden someterse a una mediación donde un tercero les ayude a encontrar una solución al problema sin inferir en la decisión final o una conciliación donde un tercero imparcial les ayude a buscar una respuestas a las partes aconsejándolos o proponiendo fórmulas de acuerdo o un arbitraje donde las partes se someten a un tribunal o un tercero, decidirá por ellos cual es la mejor solución ante el problema que presentan.

El 2 de octubre de 1995 se celebró en Buenos Aires la décima reunión de la Conferencia interamericana de Ministros de Trabajo en la cual en su declaración se advertía que: “...resulta fundamental impulsar la modernización de los tribunales del trabajo y la eficacia de sus procedimientos, a fin de garantizar un acceso expedito a la justicia laboral de trabajadores y empleadores”³. Y en el Plan de Acción se sostuvo: “Donde fuere necesario, modificarán (los Ministros) estructuras tradicionales que los asocian a la simple mediación jurídica frente a conflictos laborales y adoptarán enfoques activos centrados en la formulación de las políticas y programas de empleo, formación profesional y reconversión de los recursos humanos para adaptarnos a las modernas estructuras de la producción y los servicios” Jorge Sappia (2002). Por lo que se establece en aquella ocasión “cuatro grupos de trabajo encargados de promover los objetivos de la Declaración en materia de: Modernización de los ministerios de trabajo, diálogo social, la fuerza de trabajo del futuro la reconversión productiva y formación profesional, la integración económica y su incidencia sobre el empleo e información sobre los mercados de trabajo” OEA (1995).

³ X Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos “Plan de Acción” celebrada en Buenos Aires, en octubre de 1995

Como podemos ver ya en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo resalta la problemática existente en los tribunales laborales debido a su falta de eficacia y lentitud en la cual se propone una modernización de los ministerios como solución a dicho conflicto.

Luego en la XI reunión de la Conferencia interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en Viña del Mar, Chile el 20 de octubre de 1998 en su Declaración y Plan de acción “se formulan en el contexto de los temas de la globalización de la economía y su dimensión social y laboral y la modernización del estado en lo que atañe a la modernización de la administración laboral, específicamente de los ministerios de trabajo. El Plan de Acción abarca las reformas a los mercados de trabajo, las relaciones laborales, la capacitación de la fuerza de trabajo, la protección a los trabajadores cesantes, los sistemas de información laboral, el cumplimiento de las normas laborales, la modernización de la justicia laboral, el diálogo social, negociación y negociación colectiva” OEA (1998). Dentro del Plan de Acción encontramos un objetivo en la sección 1 apartado b y e en los que se puntualiza que los Ministerios de trabajo: “Promoverán mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales” y “Proveerán antecedentes acerca de las prácticas nacionales así como de iniciativas que permitan formular recomendaciones respecto de las funciones jurisdiccionales y de procedimiento laboral” Jorge Sappia (1998).

En la onceava Conferencia interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en Viña del Mar podemos notar que a diferencia de la décima que proponía como solución al problema existente en la justicia laboral la modernización de los Ministerios en esta Conferencia no solo hace pie en la modernización sino también se puntualiza y propone la incorporación de los medios alternativos de resolución de conflicto en el ámbito de los tribunales laborales.

El 19 de octubre del año 2001 se celebró en Ottawa, Canadá, la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo en su declaración reza: “Nuestras aportaciones parten de la Declaración de la XI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, que tuvo lugar en Viña del Mar, Chile, en octubre de 1998. Asimismo, hemos tenido en cuenta la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento...” “Apoyaremos mecanismos alternativos de solución de conflictos y adoptaremos estrategias eficaces para responder a las necesidades de formación de los trabajadores.

Reconocemos la necesidad de continuar mejorando los métodos y procedimientos para el desarrollo, la compilación y el análisis de información laboral como medio para el fortalecimiento del papel de los ministerios de trabajo en las decisiones gubernamentales.

Estamos comprometidos a integrar una perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de todas las políticas laborales, promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y tomar acciones para eliminar las barreras estructurales y legales...” OEA (2001).

En la Conferencia celebrada en Ottawa los ministros ratifican la decisión de incorporar los métodos alternativos de resolución de conflicto que en el mundo laboral que se presentó por primera vez como una posible solución en la onceava Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en Viña del Mar Chile.

En Argentina se regulan 3 mecanismos de resolución alternativa de conflictos los cuales son la mediación, la conciliación, y el arbitraje.

La Mediación es una “forma alternativa y complementaria a la judicial de solución jurídica de conflictos que ayuda a paliar de alguna manera el problema estructural que en la actualidad se observa en cuanto a la aplicación de la justicia, evitando en gran medida algunos de los problemas que llamamos de disfuncionalidad de la justicia. Y es que en realidad, la disfuncionalidad de la justicia encuentra, ciertamente, en la mediación la eficiencia y consolidación de la democracia que lentamente se ha desvanecido en los sistemas tradicionales de administración de la justicia” Catarina Rodríguez (2017).

“La mediación tiene su razón de ser en la necesidad de ordenar el conflicto cara a la pacificación de la situación de base que enfrenta a las partes” Carretero Morales Emiliano (2011). “No se opone a los tribunales ni quiere privarles de su lugar como institución garante de la justicia. Solo quiere situarse a su lado para ayudarlos en su función, liberándolos de muchos de los casos que nunca deberían haber llegado a ellos” Fernando Martín (2011).

En la mediación el mediador es una persona imparcial que puede ser elegida por sorteo, por acuerdo de partes, por designación del juez actuante en el proceso, o por propuesta del requirente al requerido a los efectos de que éste seleccione un mediador de un listado.

Durante todo el proceso de mediación el mediador es un mero conductor ya que su objetivo es facilitar el entendimiento a las partes elaborando un ambiente de armonía donde las partes van escuchándose de tal modo que lleguen a un acuerdo sin que el mediador plantee un acuerdo para ellos ni les imponga solución alguna.

La mediación se encuentra regulada en la Ley 26.589 “Mediación y Conciliación” sancionada el 15 de Abril del año 2010 reza: “Se establece con carácter obligatorio la mediación previa a todo proceso judicial, la que se regirá por las disposiciones de la presente ley. Este procedimiento promoverá la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial de la controversia”⁴. Sin embargo en el ámbito laboral tal instituto se encuentra excluido.

La mediación es un métodos típicos de resolución alternativa de conflictos fuera del ámbito estatal (sea jurisdiccional o administrativo) por lo que se vuelve indispensable su incorporación en el ámbito laboral.

La mediación es un método que se desarrolla en ámbito privado, con infraestructura propia donde las partes concurren con sus letrados para llevar a cabo el proceso que se realiza en audiencias la cuales pueden ser 1 o más dependiendo de la situación; “...el mediador podrá convocar a las partes a todas las audiencias que considere necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la presente ley”⁵.

La conciliación se encuentra regulada en la Ley 14.250 “Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo”, en la Ley 24.635 “Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa”, y “En forma supletoria y en la medida en que resulten compatibles, al procedimiento de conciliación regulado por la presente ley le serán aplicables la ley general de mediación y conciliación, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

La conciliación laboral en el ámbito de los derechos colectivos tiene un desarrollo público pues se desenvuelve en el Ministerio de Trabajo quien crea comisiones paritarias con representantes de ambas partes y designa a un

⁴ Artículo 1 de la Ley N° 26.589 “Mediación y Conciliación”

⁵ Artículo 23 de la Ley N° 26.589 “Mediación y Conciliación”

funcionario que oficiara de conciliador. Los acuerdos conciliatorios a los que llegasen los interesados tendrán autoridad de cosa juzgada.

En la conciliación conforme a la Ley 24.635 los reclamos laborales de competencia judicial son derivados ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, que es un organismo administrativo creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social donde se formaliza el reclamo realizado por el trabajador o por su apoderado o representante sindical. “El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria designará por sorteo público de entre los inscriptos en el Registro Nacional, un conciliador que entenderá en el reclamo interpuesto”⁶. Dicho servicio notificara al conciliador y citara a las partes para que se celebre la audiencia, las partes deben ser asistidas por un letrado. Desde dicha audiencia el conciliador dispone de un plazo de veinte días para que las partes arriben a una solución del conflicto, plazo que puede ser prorrogado a pedido de las partes en común acuerdo siempre y cuando el conciliador lo considere conveniente. Durante este plazo el conciliador al igual que el mediador podrá convocar a las partes a 1 o más audiencias según considere oportuno para arribar a un acuerdo. Una vez llegado a un acuerdo el mismo se instrumenta en un acta especial firmada por todos los intervinientes el cual posteriormente se someterá a la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Organismo que emitirá una resolución no solo homologando dicho acuerdo sino también rechazándolo y derivándolo a un nuevo proceso conciliatorio que debe ser celebrado en un plazo de 10 días en busca nuevamente de un acuerdo entre las partes. En caso de un nuevo rechazo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social queda expedita a las partes la vía judicial ordinaria.

Un ejemplo de este instituto lo podemos encontrar en los autos: “Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires c/Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires y otros s/amparo” Exp 15435 del año 2014 donde el tribunal resuelve establecer la continuidad de las negociaciones paritarias con los gremios codemandados, a la que deberán concurrir obligatoriamente las partes en conflicto hasta el agotamiento de la negociación y conciliación colectiva.

⁶ Artículo 8 Ley N° 24.635 “Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa” B.O. 3/5/96

Otro ejemplo lo encontramos en la resolución de la causa "Vivas Miguel Angel C/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ Despido" donde la Cámara Laboral rechaza el acuerdo conciliatorio bajo estos argumentos "En este marco, cabe concluir que el acuerdo conciliatorio celebrado por la demandada con el accionante luce afectado por el vicio de lesión subjetiva.

Se impone, por ende, declarar la nulidad del acuerdo transaccional celebrado entre las partes...". Este es un claro ejemplo que la voluntad de las partes de conciliar se ve restringido por la rigidez de las normas procesales vigentes que declaran nulo el acuerdo al que arribaron por lo que se vuelve necesario una flexibilización del sistema procesal y la valoración de los acuerdos conciliatorios firmados por las partes con total autonomía de su voluntad.

Como así también en los autos; "COTO CICSA c/Herr Adriana Gisela s/consignación, C.N.A.T., 11/7/07" donde se apela la decisión de una Jueza que resuelve determinar por no presentada la documentación que certifica que la demandante se sometió a conciliación denegándole la continuidad del trámite judicial y derivándola nuevamente a una conciliación obligatoria.

Resolución que fue apelada y en la que el tribunal de alzada se expidió a favor del demandante de la siguiente manera: "si hubo entre las partes una instancia de conciliación previa sobre los rubros consignados y no hubo acuerdo, carece de sentido que se obligue a la actora a pasar por ese trámite de mero compromiso".

Si bien la intervención del Ministerio garantiza un acuerdo justo y equitativo hay que tener en cuenta que el rechazo de la homologación, los plazos en los que se lleva a cabo la conciliación obligatoria y el camino a instancias judiciales o a un arbitraje voluntario en caso de un segundo rechazo del Ministerio lejos de conseguir una solución rápida y humanizante para la parte más vulnerable "el trabajador" vuelve el proceso lento desgastante desesperante y hasta veces decepcionante y discriminatorio dado que en la mayoría de los casos estamos frente a personas desempleadas en busca de una indemnización justa, que la requieren para su manutención y la de su familia hasta tanto consigan trabajo, resultado que se les complica por su situación administrativo-judicial, dado que la misma provoca desconfianza en las instituciones que podrían requerir de sus servicios resultando en el rechazo de dicho trabajador.

Por lo que es necesario que se plantee la conciliación como un método alternativo de resolución de conflicto voluntario fuera del ámbito estatal (administrativo-judicial) en busca de llegar a una solución pacífica y privada.

“El Arbitraje Es un instrumento del cual pueden valerse los particulares para instaurar un sistema de administración de justicia que permita resolver el conflicto prescindiendo del Poder Judicial no es, sin embargo, absoluto, por cuanto pueden existir diversas situaciones que exijan recurrir a un juez.

El Estado tiene como objetivo el de afianzar la justicia; pero de ello no se deriva necesariamente que deba ejercerla por sí y con carácter monopólico. En casos donde no existen cuestiones de orden público, el legislador ha consentido en que los particulares instauren un sistema mediante el cual esa función jurisdiccional sea encarnada por particulares”. Roque J. CAIVANO (2008)

El Arbitraje se encuentra regulado en la Ley 24.635 “Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa” como arbitraje voluntario, en el Código Civil y Comercial de la Nación en el Libro Tercero “Derechos Personales” Título 4 “Contratos en Particular” Cap. 29 “Contratos de arbitraje”, en el Código Procesal Civil y Comercial en el Libro Sexto “Proceso Arbitral” y por último en la Ley 27.449 “Arbitraje Comercial Internacional”.

Sin embargo solo en la Ley 24.635 se regula el arbitraje como alternativa de resolución de conflicto en el ámbito laboral siempre y cuando previamente hubiese fracasado la conciliación obligatoria y el conciliador le proponga a las partes someterse a un arbitraje voluntario.

En caso de analogía en el proceso arbitral de la presente ley se utilizara en forma supletoria el articulado correspondiente al Libro Sexto “Proceso Arbitral” del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Como podemos observar las partes primero deben ser sometidas a un proceso judicial o administrativo que deriva en una conciliación obligatoria la cual luego de llegar a un acuerdo debe ser evaluado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien puede rechazar el acuerdo y proponer un plazo para llegar a un nuevo acuerdo, y en el caso que te rechacen por segunda vez, recién habilita a las partes a optar por el arbitraje como medio alternativo de resolución de conflicto para no seguir con los pesados procesos judiciales, estos métodos solo producen desgaste en el trabajador que por ser la parte vulnerable del

proceso y es el que más necesidades posee por conseguir una solución inmediata y eficaz ante su problema. Por ese motivo considero que de común acuerdo las partes deberían tener la posibilidad de optar por cualquiera de los métodos alternativos de resolución de conflicto, como una oportunidad inminente de obtener respuestas inmediatas ya sea a través de un acuerdo conciliatorio o de mediación, realizadas en forma privada sin la intervención judicial o administrativa y con la garantía de que el acuerdo al que arriben las partes será lo resuelto, e implementado, sin que exista autoridad administrativa que rechacen dicho acuerdo y les manden nuevamente a acordar o los deriven a instancias judiciales.

Por último y no menos importante que las partes posean la posibilidad de elegir someterse a un laudo arbitral sin que le exijan previamente a que acudan a una conciliación obligatoria, pudiendo elegir este método como primera alternativa y llevarlo a cabo en el ámbito privado y con una ley específica que respalde todo el debido proceso sin que los derive a buscar suplir en el código, en las jurisprudencias de la Corte o en las leyes internacionales por falta de articulado, regulación y legislación.

7. MARCO METODOLÓGICO

7.1. Tipo de Investigación

La metodología de la investigación está basada principalmente en las estrategias y procedimientos que utilizará el investigador para lograr los objetivos de su investigación. (Hurtado, J., 2010).

Existen diferentes tipos de investigación, entre los cuales encontramos la investigación exploratoria, la descriptiva, la correlacional y la explicativa (Baptista, 2014). En este trabajo el tipo de investigación que se utiliza es una combinación de dos métodos de estudio, comenzando con el exploratorio por medio del cual se busca información indagando en el derecho internacional y nacional, en los fallos nacionales, en los distintos escritos doctrinarios y en la legislación tanto nacional como internacional, planteándome la posible aplicación de los métodos estudiado en el ámbito laboral como medios

alternativos de resolución de conflicto y culminando con la utilización del método explicativo, por medio del cual se trata de explicar la utilización de cada uno de los medios propuestos tanto en forma general como en el ámbito laboral.

7.2. Estrategia Metodológica

El método a utilizar es el cualitativo ya que busca descubrir, recoger información y profundizar, por lo que nos permite un conocimiento más profundo y valorativos de los fenómenos estudiados. En el presente trabajo se buscara información en las distintas doctrinas jurídicas, en las normas internacionales, y nacionales, en las jurisprudencias y en las convenciones internacionales con el fin de recoger información sobre el tema, comprenderlo y valorar sus aplicación en el derecho local más específicamente en el laboral sin hacer uso de análisis estadísticos , comparaciones, ni medición numérica.

7.3.Fuentes a utilizar.

- Se utilizaran fuentes **Primarias**: ya que son las que nos proporcionan la información de primera mano cómo ser la legislación en sus diferentes niveles, las sentencias y las jurisprudencias. En este trabajo se utilizara la legislación laboral, el Código Civil y Comercial de la Nación, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, la Ley de Arbitraje Internacional y la Ley de Mediación y Conciliación. Como así también de fallos nacionales y provinciales en sus distintas instancias.
- Se utilizaran fuentes **Secundarias**: hace referencia a informes de investigación basados en datos o fuentes primarias. Como en el presente trabajo encontramos elaboraciones doctrinarias contenidas en libros y artículos de revistas especializadas como Desafíos y propuestas sobre la mediación como complemento al proceso judicial.
- Se utilizaran fuentes **Terciarias**: son fuentes que se basan en fuentes secundarias y que en este trabajo se consultó en manuales que explican posiciones doctrinarias sobre la materia como ser Metodología de la Investigación.

7.4. Técnicas de recolección y análisis de datos

Las técnicas a utilizar para realizar el trabajo de investigación son en primer lugar la búsqueda y análisis de los datos encontrados ya sean de fuentes primarias, secundarias, y terciarias que refieren al tema y su adaptabilidad a la hipótesis planteada haciendo uso de una metodología cualitativa.

Se realizara un análisis de contenido para estudiar y comprender la legislación local en lo que refiere al tema de investigación y su posible aplicación en el derecho laboral, sin que fuese contradictorio a la legislación vigente y su aplicación en otras áreas del derecho.

7.5. Delimitación temporal y nivel de análisis

En cuanto a la delimitación temporal del trabajo tomare en cuenta el año 1995 que es cuando Argentina acuerda con los países latinos en la X Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo un cambio de paradigma en los procesos laborales, buscando la incorporación de medios alternativos de resolución de conflicto como una forma de efectivizar y acelerar los mismos. Razón por la cual en el año 1996 se incorpora en la legislación Argentina la Ley 24.635, de Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa. Como un método alternativo de solución de conflicto en el derecho laboral.

Por lo cual el presente trabajo tomara de relevancia el periodo de tiempo desde 1995 que se realizó la conferencia hasta el año 2018 fecha en la que aun los distintos métodos existentes de resolución de conflictos no son aplicados en el derecho laboral como una alternativa voluntaria y previa a la vía administrativa o judicial.

En cuanto a los niveles de análisis, la presente investigación comprende los antecedentes legislativos nacionales, doctrinas tanto nacionales como internacionales, jurisprudencias nacionales como provinciales, y conferencias interamericanas que tratan el tema objeto de investigación.

8. ÍNDICE TENTATIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

❖ Introducción

1. Breve análisis de los medios alternativos de resolución de conflicto
2. Concepto
3. Elementos constitutivos

❖ Análisis de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral y acuerdos internacionales.

1. X Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos.
2. XI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos.
3. XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos.
4. Análisis y opiniones doctrinarias sobre la aplicación de los medios alternativos de resolución de conflicto en el derecho laboral

❖ Regulación.

1. Ley N° 26.589 “Mediación y Conciliación”.
 - 1.1 Artículo 1 originario.
 - 1.2. Artículo 23 originario.
2. Ley 14.250 “Convenciones Colectivas de Trabajo”.
 - 2.1. Artículo 26 originario.
3. Ley 24.635 “Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa”.
4. Código Civil y Comercial de la Nación en el Libro Tercero “Derechos Personales” Título 4 “Contratos en Particular” Cap. 29 “Contratos de arbitraje”
5. Código Procesal Civil y Comercial en el Libro Sexto “Proceso Arbitral”
6. Ley 27.449 “Arbitraje Comercial Internacional”.

❖ Procedimientos Actuales

1. Descripción de los procedimientos actuales de resolución de conflicto judiciales y administrativos en el derecho laboral.
2. Definición y aplicación de la Conciliación Obligatoria.
3. Mediación su aplicación en el derecho Civil y comercial.
4. Arbitraje su aplicación en el ámbito nacional e internacional.

❖ Conclusiones Finales.

❖ Bibliografía

9. CRONOGRAMA DE AVANCE

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Selección del tema	X			
Recopilación de información y organización	X	X	X	
Módulo 1 Tipo de Proyecto de investigación y Tema de investigación.	X			
Módulo 2 Problema, Justificación, Objetivos y Marco Teórico.		X		
Módulo 3 Ampliación del Marco Teórico, Metodología y plan de Trabajo.			X	
Módulo 4 Cuarto avance presentación del PTFG				X
Revisión y Presentación	X	X	X	X
Conclusión				X

10. LISTADO DE BIBLIOGRAFÍA

10.1. Doctrina

- Caivano, Roque (2008), "El arbitraje: Nociones introductorias"
<http://www.derecho-comercial.com>
- Carretero Morales, Emiliano (2011), "La necesidad de cambios en los modelos de solución de conflictos", Mediación y resolución de conflictos. Técnicas y ámbitos (Madrid, Tecnos,).
- Castelblanco Zamora, Cristian (2018). La Mediación y el ejercicio de la Abogacía, <http://www.inter-mediacion.com/tecnicas-de-rc/la-mediacion-y-el-ejercicio-de-la-abogacia>
- Martín, Fernando (2012), "Desafíos y propuestas sobre la mediación como complemento al proceso judicial", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Porto, Vol 9.
- Muñoz, Francisco (2001), "Sobre demora y puntualidad judicial". Discurso leído el 16 de febrero de 2001 en la solemne sesión de ingreso como académico de número de la Real Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación (A Coruña, Imprenta provincial, 2001).

10.2. Legislación

- Ley 26.589 "Mediación y Conciliación"
- Ley 14.250 "Convenciones Colectivas de Trabajo"
- Ley 24.635 "Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa"
- Código Civil y Comercial de la Nación en el Libro Tercero "Derechos Personales" Título 4 "Contratos en Particular" Cap. 29 "Contratos de arbitraje"
- Código Procesal Civil y Comercial en el Libro Sexto "Proceso Arbitral"
- Ley 27.449 "Arbitraje Comercial Internacional"

10.3. Jurisprudencia

- Tribunal de Alzada. Bs As. “COTO CICSA c/Herr Adriana Gisela s/consignación, C.N.A.T., 11/7/07”
- Cámara Laboral, Sala V, Bs. As. “Vivas Miguel Angel C/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ Despido” Expte. 5.047/03.
- Contencioso Administrativo N°3 Bs. As. “Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos aires c/Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires y otros s/amparo” Expte. 15435 del año 2014

10.4. Otros

- X Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de Octubre de 1995 en Buenos Aires, Argentina.
- XI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de Octubre de 1998 en Viña del Mar, Chile.
- XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de Octubre de 2001 en Ottawa, Canadá.