



## Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos

**Carla Saad de Bianciotti**

Investigadora - Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba- Argentina; Abogada miembro Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Argentina. Caseros 311, 1er. Piso, (5000) Córdoba, Argentina. Email: carlasaad@elestudio.net.ar

### Resumen

Los métodos alternativos de resolución de conflictos se han constituido en una preocupación constante de los hombres de derecho por “agilizar” los tiempos judiciales. El presente trabajo describe cómo procede la Conciliación en el marco del Derecho Individual del Trabajo y cómo funciona la misma institución en tres provincias argentinas (Buenos Aires, Córdoba y La Rioja) como modelos diferenciados entre sí y que diferencias o coincidencias pueden observarse con relación a los otros medios de resolución de conflictos con especial referencia a la mediación.

**Palabras clave:** Derecho laboral-Conciliación-Resolución de conflictos.

## Labour Conciliation as a Conflict Resolution Method

### Abstract

Alternative conflict resolution methods have constituted a constant problem for legal professionals as methods to speed up judicial trial sched-

ules. This paper describes how conciliation functions within the framework of the individual right to work, and how this institution functions in three Argentine provinces (Buenos Aires, Córdoba y La Rioja) under different models, and what differences and coincidences can be observed in relation to alternative conflict resolution methods and especially mediation.

**Key words:** Labor law, conciliation, conflict resolution.

### Introducción

El tema que nos ocupa es la “Conciliación” como un medio alternativo de resolver conflictos en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo. Dentro de la división federal del país, las regulaciones del derecho procesal están reservadas a las provincias y de allí la propuesta de estudio sobre tres modelos (Ciudad autónoma de Buenos Aires, Córdoba y La Rioja) que mediante la comparación de sus legislaciones procesales, nos permita arribar a conclusiones sobre coincidencias y diferencias en el funcionamiento de este “medio alternativo”, evidenciando los puntos de estudios necesarios en la materia.

Para que haya un “medio alternativo para resolver conflictos” de más esta decir que tiene que existir un “conflicto”, por ello es necesario definir que entendemos por este y cuando se enmarca dentro de la temática laboral.

#### 1. Noción de conflicto

El diccionario de la Real Academia Española define **Conflicto** en su *cuarta acepción* como “Problema,

cuestión, materia de discusión”, en su acepción conforme la *psicología* como “coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos” y conforme su acepción en sentido del *derecho colectivo del trabajo* “en las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios”.

En 1996 en el “Primer curso de formación de mediadores de Córdoba” realizado en la ciudad de Villa Carlos Paz -Provincia de Córdoba-Argentina, el Profesor Jerry Spolter conocido árbitro y mediador de la American Arbitration Association<sup>1</sup> (AAA) describió al conflicto como una esfera, dentro de ella, diferencia el conflicto en distintos tipos:

1. CONFLICTO DE DATOS que tiene como posibles causas: \*falta de información, \*información errónea, \*distintas visiones respecto de qué datos son importantes, \*distinta interpretación de los datos, \*distintos procedimientos de evaluación.

2. CONFLICTO DE INTERESES que puede producirse sobre distintos tipos de intereses: \*sustantivos (de

1 Asociación Americana de Arbitraje.

contenido), \*procesales (de forma), \*psicológicos.

3. CONFLICTO ESTRUCTURAL que puede producirse por: \*patrones de conducta, \*recursos desiguales, \*factores geográficos, \*restricciones de tiempo.

4. CONFLICTO DE VALORES que puede producirse por: distintos \*criterios para evaluar la conducta, \*objetivos distintos e intrínsecamente valiosos, \*distintos modos de vida, ideología, religión.

5. CONFLICTO DE RELACION que puede producirse por: \*emociones poderosas, \*percepción errónea o estereotipos, \*comunicación escasa o incomunicación, \*conducta negativa repetitiva.

El conflicto en la relación laboral, surge en una relación muy especial, la relación trabajador-empleador fruto de un trabajo remunerado.

Este TRABAJO, desde el punto de vista humano, es utilizado por el **trabajador** no solo como medio o modo de subsistencia para sí y para toda su familia, sino también involucra *valores* no económicos como expresión de su dignidad, para ello recordemos la encíclica *RERUM NOVARUM* del Papa León XIII, cuando definía al "*trabajo*" como la dignidad del hombre. No puede considerarse al trabajador en un mero ganador de salarios, como una cuestión meramente económica, toda vez que la relación entre el capital y el trabajo apunta a considerar al trabajador como persona humana y moral (Mirolo, 2003:20).

El **empleador**, el otro sujeto de la relación del trabajo dependiente, es la

persona (física o jurídica) a quien el trabajador pone a su disposición su fuerza de trabajo, a fin de llevar a cabo la actividad con fines de lucro. Conserva la facultad de dirigir y organizar la actividad del trabajador. Este empleador tiene un objetivo que excede la relación propia trabajador-empleador, que es llevar adelante su empresa o negocio.

En esta relación laboral intervienen dos individuos bien diferenciados con roles e intereses distintos que cuando se contraponen pueden generar conflictos, éstos conforme la clasificación enunciada por Spolter (1996) pueden enmarcarse en: CONFLICTOS DE DATOS, DE INTERESES, ESTRUCTURALES, DE VALORES, DE RELACION.

No deben escapar de la consideración dentro de las relaciones laborales las colectivas, que surgen de la representación gremial ejercida por un grupo de trabajadores formados en sindicatos, uniones, federaciones con un grupo de empleadores formados en uniones, cámaras, etc. En este tipo de relaciones surgen también CONFLICTOS que exceden la esfera de lo individual para pasar a los conflictos que interesan a un grupo. También estos conflictos pueden enmarcarse en la esfera enunciada por Spolter (1996) en CONFLICTOS DE DATOS, DE INTERESES, ESTRUCTURALES, DE VALORES, DE RELACIÓN.

## 2. Negociación, mediación y arbitraje

Existiendo un conflicto existen varias formas alternativas de resolución

del mismo, algunas son la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Centrándonos en el desarrollo posterior de la conciliación, trataremos de indicar las diferencias generales con los otros medios.

En la *negociación* las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de terceros, aunque en el caso de la representación legal, dicha negociación puede ser transferida a los representantes de cada una de las partes, o sea a sus abogados, quienes negociarán por ellos. En cuanto a las técnicas utilizadas para acercarse a la contraparte pueden ser las comunes a todos los medios alternativos, ej. Técnicas provenientes de la neurolingüística.

En la *mediación* existe un sujeto ajeno a los sujetos que participan del conflicto, este tercero es totalmente neutral respecto de las partes y sus intereses, e intenta que ambas lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto sin aportar por sí soluciones.

En el *arbitraje* existe la participación de un tercero ajeno a las partes en conflicto, elegido por ambas, quien posteriormente a la realización de un procedimiento consensuado previamente por las partes, emite un laudo vinculante para ambas.

### **3. La conciliación**

La conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, por sí o representadas por sus letrados, intentan dirimir su conflicto bajo la dirección de un tercero. La Real Academia Española define al Acto de Conciliación como “la com-

parencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio”.

Cuando hablamos de medio alternativo para resolver conflictos es bueno preguntarnos, **a ¿qué es alternativo?** Y la respuesta aquí parece obvia, a la resolución judicial del mismo. En la CONCILIACION la figura del JUEZ (conciliador, administrativo, tercero) juega un papel distinto que en la resolución del conflicto mediante un procedimiento con culminación de Sentencia. En este último, el Juez, luego de la posición de las partes avaladas por la pruebas aportadas al juicio, tiene necesariamente que dictar SENTENCIA dirimiendo el conflicto, el Juez dirá quién TIENE LA RAZÓN total o parcialmente y dictaminará en consecuencia. En cambio, cuando de Conciliación se trata, la función del Juez (en el caso de las conciliaciones judiciales) es HOMOLOGAR (convalidar, darle valor de cosa juzgada) aquello que las partes han acordado previamente, dentro del marco de la legalidad.

### **4. La conciliación y el orden público laboral**

Entrando en el terreno de las relaciones laborales, esta disponibilidad de las partes a negociar su conflicto y someterlo a la homologación del tercero (Juez, administrador, etc.) se ve limitada.

Como todos conocen, existe un derecho laboral de naturaleza tuitiva, es decir, existe un derecho laboral que protege a la parte débil de la relación, el trabajador. Esta protección se traduce en principios como “el de la irre-

nunciabilidad de los derechos” (art.12 LCT, Ley 20744 y mod., Argentina) con un mínimo de derechos establecidos por ley el cual el trabajador NO PUEDE RENUNCIAR, aún si quisiera y lo firmara expresamente, atento que dicha renuncia no es válida y el acuerdo es nulo. De allí que un trabajador no pueda someter a mediación su conflicto y en el marco de la conciliación encuentre mayor respuesta para evitar el litigio, porque el tercero (homologador) es quien controlará que dicho acuerdo no vulnere los derechos del trabajador.

Las normas del derecho del trabajo son normas de orden público (*ius cogens*) implicando esto su imperatividad, su reemplazo no se admite por la voluntad de las partes, ni si quiera por la renuncia expresa del trabajador. El art. 15 LCT (Ley 20.744 y mod., Argentina) indica expresamente que los acuerdos conciliatorios solo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que, mediante tales actos, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, dándole a dichos acuerdos conciliatorios la autoridad de cosa juzgada entre las mismas.

El instituto de la Conciliación ha sido considerado peyorativamente por quienes entienden que implica en la mayoría de los casos, una renuncia encubierta a sus derechos. Sus detractores opinan que se pretende justificar en aparentes razones de conveniencia, un trasfondo abusivo de la necesidad económica del trabajador. Por

el contrario, sus defensores encuentran en él un modo dinámico de resolución de conflictos, una buena herramienta para asegurar la paz social en un marco de justicia, objetivo final del orden jurídico (Toselli y Ulla, 2004:282). A los fines de adecuar el discurso con la praxis, se ha dicho que en realidad los trabajadores al conciliar no hacen transacciones (en el sentido legal de la palabra, transar, significa la renuncia de parte de los derechos de cada uno), sino que reajustan sus pretensiones a lo que verdaderamente le correspondía al trabajador.

### **5. Aspectos conciliables y no conciliables**

En el marco de las relaciones individuales del trabajo, serán aspectos conciliables aquellos que no vulnere el orden público laboral, este es el piso y su techo serán los derechos disponibles. Por ejemplo, en el caso salarial podrá un trabajador conciliar montos menores de su salario pactado siempre y cuando el resultado de esa conciliación sea cobrar salarios iguales o mayores que los regidos por el convenio colectivo de la actividad.

### **6. Formas de la conciliación**

La conciliación laboral puede presentarse:

- ante conflictos de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación del trabajo; o
- ante conflictos de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o un grupo de éstos.

Intentamos clasificar la conciliación conforme las instancias a las que se somete:

- a) Administrativa
- b) Judicial

La Conciliación Administrativa es ejercida generalmente por el Ministerio de Trabajo de la jurisdicción que corresponda, nacional o provincial y la Conciliación Judicial como su nombre lo indica es ejercida por los Poderes Judiciales que resulten competentes en el conflicto (jurisdicciones provinciales o federales, según el caso).

#### **6.1. El modelo Córdoba**

En Córdoba, la conciliación se presenta en ambas formas.

La Ley Provincial 8015 regula los procedimientos a seguir en la instancia administrativa, en el marco de la actual Secretaría de Trabajo y la Producción existe una Dirección de Conciliación y Arbitraje, allí se articulan de forma optativa por las partes y previa al procedimiento judicial, una audiencia de Conciliación (pedida por alguna de las partes, generalmente iniciada por una denuncia del trabajador) para dirimir cuestiones atinentes a la relación de trabajo que transcurre o a las consecuencias de su extinción.

El procedimiento se acciona a pedido de parte, pedido que toma la forma de una denuncia, allí la dirección cita a la contraparte (ante su inasistencia injustificada podrá imponérsele una multa establecida por ley). En día y hora fijada previamente y ante un secretario de audiencias, se toma la misma permitiendo el acercamiento de las partes y sus representantes, la po-

sibilidad de explicarse ante el secretario de audiencias, escuchar las observaciones de éste y en su caso, llegar a un acuerdo. Este acuerdo no toma fuerza entre las partes hasta que el Director del área homologue el mismo y ante su incumplimiento tiene fuerza de título ejecutivo.

En el marco de las relaciones que interesan a un grupo de trabajadores, una de las posibles situaciones a plantearse es la articulación del Procedimiento Preventivo de Crisis -Ley 24.013, Argentina- (procedimiento el cual debe iniciarse ante la autoridad administrativa en el caso de despidos por falta o disminución de trabajo o incorporación de tecnología), el mismo se abre ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia, con la participación del Sindicato o Sindicatos de la actividad, debiendo el empleador justificar con informes precisos sobre la existencia de la crisis y su causa para luego darle lugar al Sindicato a que exprese sus razones, en su caso si se llega a un acuerdo entre las partes (empleador-sindicatos), allí el Secretario de Trabajo de la Provincia HOMOLOGA el acuerdo y tendrá los efectos de un convenio colectivo. Sin homologación no hay acuerdo válido. Cabe destacar la diferencia del concepto de partes: aquí el trabajador individual es representado por su Sindicato y no por sí mismo, en cambio el empleador acude al acto conciliatorio por sí o a través de sus representantes (abogados, empleados superiores, etc.).

La Ley de Procedimiento Provincial 7987 regula el procedimiento del trabajo en el fuero laboral. El procedi-

miento ordinario (juicios comunes) es de instancia única, a pesar que tiene dos jueces que dirimen la cuestión: el Juez de conciliación y los Jueces que integran la Sala de la Cámara del Trabajo que corresponda.

La Ley de procedimiento le impone al Juez de Conciliación la obligación de conocer en la “conciliación” de las partes (art.4, inc.2), esto se traduce en doctrina (Toselli y Ulla, 2004:60) como la función principal del primer Juez que participa en la causa, y sostiene que el Juez debe intervenir activamente a fin de lograr un advenimiento. Sólo será una función secundaria, la de instruir la causa si es que no se logra la conciliación deseada, para que el Tribunal de mérito (Sala de Cámara del Trabajo) pueda emitir una Sentencia sobre los conflictos planteados. Por esto, iniciada la demanda, el Juez de Conciliación cita a las partes a una AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN en un término entre 5 y 20 días, e indica el art. 50 que transcribiré para su análisis, en relación directa a poder compararlo con el instituto de la mediación. Dice el art.50, Ley 7987:

*“En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes, si 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 la ejecución de sentencia. Si la conciliación fuere parcial, el trámite continuará en relación a las cuestiones controvertidas. Si no se produjere advenimiento de las partes, se hará constar esta circunstancia sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en aquella”.*

Como es de notar leyendo el artículo en cuestión, existen en el mismo varios elementos de la mediación:

1. **confidencialidad** de lo allí tratado, no por firma de acuerdo previo, sino establecido por ley.
2. **audiencia privada**, existe una audiencia (conjunta en términos de mediación) a la que deben asistir todas las partes, junto al Juez. Deben asistir sus representantes legales.
3. **forma oral**. Nada queda por escrito, las partes pueden expresarse libremente en virtud de la confidencialidad impuesta vía legal.
4. **documentación del resultado**. Se debe elaborar un acta por la cual el Juez impondrá la homologación del acuerdo. Ante la falta de acuerdo, también se hará un acta indicando la falta de tal y la continuación del proceso.

Como diferencias con la mediación podemos señalar la imposibilidad de realizar las **reuniones privadas** y la **homologación del acuerdo implica la posibilidad de ejecución directa** sin paso previo alguno.

Al comentario de este artículo realizado por dos jueces laborales (TOSELLI y ULLA 2004) de la Provincia de Córdoba-Argentina, citan expresamente: “El diálogo permite explicitar claramente los intereses de cada contrincante, inferir cuales son aquellos que resultan primordiales, individualizar los puntos en que coinciden y en los que difieren, para buscar una solución integral y satisfactoria para ambos”, resaltan así la función de la conciliación que se asemeja bastante a la mediación, pero aquí el Juez tiene un rol más protagónico, por el contrario del mediador que adquiere un aparente rol neutral.

El Poder Judicial de la Provincia de Córdoba en su página Web ([www.justiciacordoba.gov.ar](http://www.justiciacordoba.gov.ar)) publica las estadísticas de sus Tribunales, de los ocho juzgados de Conciliación de Córdoba capital:

#### **2003**

Audiencias de Conciliación: fijadas 8660, tomadas 6682, suspendidas 1978.

De las tomadas 6682 fueron conciliadas 1260, sólo el 18.85%.

#### **2002**

Audiencias de Conciliación: fijadas 10916, tomadas 8790, suspendidas 2126.

De las tomadas 8790 fueron conciliadas 1663, sólo el 18.91%.

#### **2000**

Audiencias de Conciliación: fijadas 9977, tomadas 8366, suspendidas 1611.

De las tomadas 8366 fueron conciliadas 1367, sólo el 16.33%.

A pesar de estos números, creo indispensable valorar el éxito o no de la

conciliación conforme las variables sociales del momento, así, si la situación económica de las partes no es buena, no escapará al criterio del evaluador que podrá existir quizá un verdadero convencimiento de los argumentos que se sostienen en la conciliación pero, la realidad de los hechos impedirá concretar el acuerdo.

Es de destacar que en la conformación del procedimiento de instancia única, existen dos Tribunales que intervienen en un mismo proceso judicial: el Juez de Conciliación y los Jueces de Sala de Cámara del Trabajo. El primero tiene como función principal intentar conciliar el conflicto, buscando la conformidad de ambas partes y sino, instruir el proceso. Se mantienen aquí los principios de la resolución del conflicto ya que este Juez no dicta Sentencia, como tampoco toma ningún contacto con el Juez decisor de la Cámara, lo que asegura plena confidencialidad en el tratamiento del conflicto.

#### **6.2. El modelo en ciudad autónoma de Buenos Aires**

La Capital Federal, ahora llamada Ciudad Autónoma de Buenos Aires tenía un procedimiento laboral de doble instancia, esencialmente escrito. En 1996, por Ley 24.635 se crea la Conciliación como una instancia obligatoria previa a la iniciación de juicio laboral.

La Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) es la dependencia donde se presentan todos los reclamos sobre cuestiones laborales, en forma obligatoria y previa a la iniciación del juicio. Aunque

también es instancia de homologación de aquellos “acuerdos” que las partes pueden haber arribado antes de iniciar el pedido de conciliación, e interviene para homologar dichos acuerdos (en virtud de lo establecido en el art. 15 CLT, justa composición de los derechos del trabajador que no impliquen renunciaciones prohibidas por ley), a partir del cual los mismos tienen fuerza ejecutoria, y sin esa homologación los acuerdos serían nulos.

El SECCLO depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, quien será el organismo que impondrá la homologación a los acuerdos que arriben los Conciliadores.

El sistema está formado por un procedimiento instrumentado por la Ley 24.635 y su decreto reglamentario, además de un “Registro Nacional de Conciliadores Laborales”.

### **6.2.1 Registro nacional de conciliadores laborales**

Podrán ser Conciliadores solamente abogados con relación profesional independiente, que posean por lo menos dos años de antigüedad en el título, con antecedentes comprobables en materia de derecho del trabajo, disponer oficinas provistas de medios informáticos adecuados para la intercomunicación con el SECCLO y de cantidad de ambientes suficientes para la celebración de las sesiones conjuntas y privadas y demás actuaciones propias del procedimiento. La habilitación del conciliador será dada por la Secretaría de Justicia quien le otorgará un registro.

### **6.2.2 Procedimiento de la Conciliación**

El sistema se acciona mediante un reclamo, que presenta generalmente el trabajador, llenando el formulario existente al efecto. Presentado el reclamo se sorteá un Conciliador de la lista de conciliadores del Registro Nacional de Conciliadores que explicáramos antes.

El Servicio de Conciliación notificará al Conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario suscripto por la accionante (generalmente el trabajador) y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el Conciliador, dentro de los 10 días siguientes a su designación. De lo actuado, se labrará acta circunstanciada (art. 16, L24635).

El Conciliador debe arribar al acuerdo, o en su caso al desacuerdo en un lapso de 20 días, que pueden ser prorrogados a pedido de parte y con la autorización del Conciliador si es que considera que dicha prórroga es conducente para la solución del conflicto, por 15 días más (art.18, L.24625).

Establece la reglamentación que en la primera audiencia que se cite a las partes, las mismas deberán firmar un *compromiso de confidencialidad*, respecto de lo ocurrido durante las sesiones. Pero se establece una novedad: es la posibilidad que las partes, frente al Conciliador y de común acuerdo, puedan eximirse mutuamente de ese compromiso, cuestión de la que se dejará constancia expresa en el acta de la audiencia (art.12, Dec. 1169/96). Esta circunstancia no sucede de igual forma para la mediación, en la prime-

ra reunión, se firma el compromiso por todas las partes asistentes sin posibilidad de renunciar al mismo.

Durante los 20 días que se impuso para el trámite, el Conciliador podrá mantener reuniones conjuntas y reuniones privadas, de esto la ley nada dice salvo la indicación que en forma supletoria y en la medida que resulten compatibles, al procedimiento de conciliación regulado por esta ley le serán aplicables la ley general de mediación y conciliación; también la reglamentación de la ley de Conciliación obligatoria prescribe al enumerar los requisitos para ser Conciliador, la necesidad de contar con infraestructura necesaria para poder realizar las “reuniones conjuntas y privadas”. Esta situación se diferencia con la conciliación planteada en el modelo Córdoba, es así, por cuanto en la conciliación judicial le es imposible al Juez mantener una reunión privada con una de las partes, todo en virtud el nuevo Código de Ética para Magistrados sancionado recientemente en la Provincia de Córdoba.

Si las partes llegan a un acuerdo, será labrada un acta especial firmada por el conciliador, por las partes y sus representantes, expresando en forma clara los términos del acuerdo, el mismo, se someterá a la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación quien deberá asegurar que cumple con las previsiones del art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo (justa composición de derechos e intereses).

No todo acuerdo conciliatorio debe ser homologado, en verdad, si del control efectuado resulta que se alteran las normas del derecho laboral (recuérdese normas de orden público), podrán formularse observaciones y reenviarlo al Conciliador para que en un plazo de 10 días intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Fracasada la conciliación (ya sea por no arribar a un acuerdo o porque las observaciones realizadas no resultaron exitosas), el Ministerio otorgará una certificación y dejará habilitada la vía judicial para iniciar el pleito.

En caso de haberse llegado a un acuerdo que hubiera sido homologado y luego incumplidas sus obligaciones, al tener el carácter de cosa juzgada podrá la parte afectada iniciar el trámite de ejecución de sentencia, siendo este un trámite de corto plazo que favorece el cumplimiento efectivo del acuerdo.

### **6.3. El modelo en La Rioja**

Por Ley de la Provincia N°5764<sup>2</sup> (La Rioja-Argentina), se organizan los Tribunales del Trabajo y su procedimiento.

Se crean Juzgados de Trabajo y Conciliación, reglándose como procedimiento una “audiencia de conciliación” a realizarse en sede judicial, frente al Secretario del Tribunal y deberá ser citada dentro del término de 20 días de trabarse la litis, lo que significa que el trabajador presenta su demanda y el empleador contesta la

2 Con relación al tema Conciliación ver arts. 8, 14 y 16, Ley 5764.

misma (o viceversa según los casi inexistentes casos).

La audiencia será dirigida por el Secretario y no por el Juez (como en el modelo Córdoba) reservándose al Magistrado la facultad de homologar lo dirigido por el Secretario si se llegara a un acuerdo, de lo contrario, el juicio seguirá su curso hasta su culminación.

Se resalta, en la ley, el principio de confidencialidad de lo ocurrido ya que si no se arribara a un acuerdo o no se homologare la propuesta, “las manifestaciones vertidas en la misma no podrán ser consideradas como prueba o presunción en la sentencia”<sup>3</sup>. En este caso, el acta sólo contendrá la asistencia de las partes y sus representantes al procedimiento y la mención del resultado negativo.

#### 6.4. Coincidencias y diferencias

Respecto de los tres modelos planteados encontramos que:

- Se establece una fase previa de resolución del conflicto laboral, ya sea como etapa fuera del procedimiento judicial o aún dentro del mismo.
- La intervención de distintos actores (funcionarios administrativos, conciliadores, jueces de conciliación) en los modelos Córdoba y Ciudad Autónoma, que intervienen en el acto de conciliación del Juez de Sentencia judicial. En el modelo de La Rioja observamos que el funcionario judicial dirige la audiencia y el Juez del Trabajo homologa, pero si esta fracasa es el mismo Juez quien dicta sentencia por cuanto podría ponerse en duda el compromiso de confidencialidad de los partícipes de la audiencia.
- Se respeta el compromiso de confidencialidad, aunque en Buenos Aires se da un cariz distinto ya que este compromiso puede ser renunciado por las partes. En Córdoba, al ser el Juez de Conciliación distinto al Juez de Sentencia (Juez de Cámara) y solo constar en acta la imposibilidad de arribar a un acuerdo, se asegura la confidencialidad del mismo.
- Es el espíritu de todas las legislaciones dar al trabajador un método de resolución de conflicto con respuesta más rápida.
- El Modelo Ciudad Autónoma parece ser el que más se asemeja al procedimiento de mediación, estableciendo “reuniones conjuntas” y “reuniones privadas con las partes”, un Conciliador distinto del que homologa (funcionario administrativo o juez).
- Participan de la característica económica del procedimiento de mediación, en cuanto termina el pleito más aceleradamente en comparación con el proceso judicial ordinario.
- El conocimiento del reclamo es unánime para todas las partes, ya que el trabajador debe presentar su denuncia o demanda, según el

3 Ley 5764, art.8, in fine.

caso, a diferencia de la Ley Riojana que impone la contestación de la demanda para fijar la audiencia de conciliación.

### **7. Consideraciones en el campo internacional**

En el campo internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha preocupado, desde casi los tiempos de su fundación, a la resolución de conflictos de manera pacífica y ordenada, marcando como meta global la de prevenir y resolver conflictos para consolidar la democracia y promover la estabilidad social, económica y política.

Reconoce la existencia de procedimientos en tres categorías: la conciliación y la mediación; el arbitraje y la decisión de un Tribunal o de un Tribunal Laboral.

Varios son los Convenios y Recomendaciones de la OIT en este sentido, entre otros:

- el *Convenio sobre las relaciones del trabajo* en la administración pública del año 1978, ratificado por Argentina en el año 1987, entre otros 42 países.
- *Convenio sobre la negociación colectiva* del año 1981, ratificado por Argentina en el año 1993, entre 35 países.
- *Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios* del año 1951.
- *Recomendación sobre el examen de reclamaciones* del año 1967, cuando expresa en su capítulo IV Solución de reclamaciones no resueltas que “17. Cuando todos los esfuerzos para resolver la recla-

mación dentro de la empresa hayan fracasado, debería existir la posibilidad, habida cuenta de la naturaleza de dicha reclamación, de resolverla definitivamente por medio de uno o varios de los siguientes procedimientos: a) procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas: ...b) conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes, entre otros.

- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año 1978, cuando expresa en su parte V de solución de conflictos, art.8 “La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”.

### **8. Conclusión**

Las provincias analizadas utilizan a la “Conciliación” como un medio concreto para resolver conflictos del dere-

cho individual del trabajo. Ciudad autónoma de Buenos Aires incorpora este método como una instancia extrajudicial, administrativa anterior a la concreción de la instancia judicial, a diferencia de las provincias de Córdoba y La Rioja que lo regulan como una etapa anterior a la resolución judicial del conflicto, pero dentro del procedimiento ordinario.

Dentro de la moderna tendencia de desjudicializar los conflictos, el instituto de la conciliación parece ser el más apto para la resolución de los conflictos laborales, allí el trabajador y el empleador encuentran la posibilidad de acordar intereses, tutelados por un tercero con capacidad suficiente para otorgar la homologación del acto, preservando así el orden público traducido en el interés superior de la sociedad de preservar los derechos enunciados en el plexo normativo laboral.

#### **Bibliografía**

AMERICAN ARBITRATION ASSOCIATION. **Guía para el mediador de la American Arbitration Association (AAA)** publicada en material complementario al Primer Curso de formación de mediadores de Córdoba, Villa Carlos Paz, Córdoba. 1996.

BERTOSI, Victoria y otros. **Estudios de Derecho Procesal del Trabajo**, Advocatus, Córdoba. 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), pág.web. [www.ilo.org](http://www.ilo.org), Noviembre de 2004.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, 2da. Edición actualizada, Ed.Astrea. 1996.

LOY, Gianni. "La Conciliación y el Arbitraje: Perfiles generales en materia de derechos", pág.web, [www.csri.it](http://www.csri.it), 20 de octubre 2004.

MIROLO, Ricardo y otros. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Tomo I, Ed. Advocatus, Córdoba, Argentina, 2003, pág.20.

PERAZOLO, Marcelo. "Mediación: Nuevos roles, nuevos desafíos". En: **Curso de formación de mediadores**, Villa Carlos Paz, Córdoba, Argentina. 1996.

TOSELLI, Carlos y ULLA, Alicia. **Código Procesal del Trabajo, Ley 7987, comentado y anotado con jurisprudencia**, Alveroni Ediciones, Córdoba, Argentina. 2004.