

# **de viva voz**

**2018-vol.2**

**issn 2545-8922**

**Asociación de Magistrados y de  
Funcionarios de la Justicia de  
Neuquén**



**AMyF**

**CONSEJO DIRECTIVO AMyF**

**Presidente.** WALTER RICHARD TRINCHERI  
**Vice-Presidente.** ELIZABETH GARCÍA FLEISS  
**Secretario.** LEOPOLDO SEBASTIÁN GÓMEZ  
**Pro-Secretario.** MARÍA GABRIELA ÁVILA  
**Tesorero.** HÉCTOR ÓSCAR OSER  
**Pro-Tesorero.** LUIS PABLO TRANI

**Staff revista**

**DIRECTOR/COORDINACIÓN GENERAL**  
MARÍA LORENA SPIKERMÁN

**COORDINADORES POR MATERIA**

**Derecho Civil y Comercial.** ELIZABETH GARCÍA FLEISS  
**Derecho Público.** LUISA ANALÍA BERMÚDEZ  
**Derecho Laboral.** FLAVIA CECILIA GARCÍA  
**Procesos Ejecutivos.** MARÍA LUCRECIA VARNI  
**Derecho Penal.** ALEJANDRO CABRAL  
**Derecho de Familia.** VICTORIA PIGNOL – MARÍA GABRIELA ÁVILA

**EDITOR**

ANDRÉS MARTÍN PEDONI

**EDITOR TÉCNICO**

OCTAVIO MARINO PEDONI

**DE VIVA VOZ – ISSN 2545-8922**



**Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia del Neuquén**

Córdoba 214 - (8300) Neuquén. **Tel.:** (0299) 4481919 **Web:** [www.magisneuquen.org](http://www.magisneuquen.org)  
**Correo institucional:** [amyf@magisneuquen.org](mailto:amyf@magisneuquen.org)  
**Correo revista:** [revistadelaasociacion@gmail.com](mailto:revistadelaasociacion@gmail.com)

**2018 – Año 2. Volumen 2**

**Neuquén – Argentina**

**DE VIVA VOZ. La revista de la ASOCIACIÓN de MAGISTRADOS y FUNCIONARIOS de la JUSTICIA de NEUQUÉN** tiende a brindar un espacio a los asociados a efectos de publicar sus estudios o posturas jurídico-científicas sobre temas de interés local.

Está dirigida a todos los profesionales que integran la asociación, y por tanto, permite la incorporación de publicaciones de contenido interdisciplinario que tengan relación directa con la labor judicial.

Los artículos y consultas se recibirán en la siguiente dirección de correo electrónico **revistadelaasociacion@gmail.com**

Los trabajos deben observar las siguientes normas de publicación **<https://goo.gl/io7fQb>**

**LOS CONTENIDOS PUBLICADOS EN ESTA REVISTA  
SON RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE SUS  
AUTORES.**

## LA OFICINA DE CASOS CONCILIABLES: EL PODER DE LAS PARTES Y EL FIN PACIFICADOR

*Hugo Daniel Ferreyra<sup>1</sup>*

Taller del Fuero Laboral

**E**l nuevo paradigma del proceso judicial, tanto en el ámbito penal como civil (en sentido amplio) se encuentra orientado al Proceso por Audiencias. Es así, que el rol de los Magistrados se ha ido modificando para centralizarlo en las funciones indelegables: Audiencias (preliminar y de prueba) y el dictado de la sentencia. En este nuevo organigrama se crean nuevas funciones destinadas no solamente a la faz administrativa y organizativa, sino también a la especificidad de los despachos. Así, la Oficina de Casos Conciliables (OCC) ingresa en esta nueva organización, como un nuevo espacio especializado con la premisa de acercar a las partes quienes retoman su poder negocial para procurar solucionar el litigio con un fin pacificador. En la presente ponencia se analiza la evolución de la conciliación como instituto dentro del marco de los conflictos del mundo del trabajo, la normativa provincial y la experiencia de la implementación de la OCC en los primeros tres meses de su funcionamiento, como así también las propuestas de cambio y su posible implementación en las demás Circunscripciones Judiciales de la Provincia.

---

<sup>1</sup> Conciliador Laboral, Oficina de Casos Conciliables, Ofju Laboral de la Ira. Circ. Judicial.  
E-mail: ferreh@jusneuquen.gov.ar

## Capítulo I: El Instituto de la Conciliación

### 1) Origen y concepto

Señala Pose<sup>2</sup> que el vocablo “conciliar” traduce la idea de componer y ajustar los ánimos de los sujetos que estaban opuestos entre sí. La palabra proviene del latín “conciliato”, del verbo “conciliare” y significa componer y ajustar los ánimos de los particulares enfrentados, avenir sus voluntades opuestas, ponerlos en paz.

Se ha definido la conciliación como un modo “anormal” de concluir el proceso. En realidad, es una forma alternativa de finalizar la pretensión distinta a la sentencia definitiva<sup>3</sup>. Sin embargo, es el juzgador quien decide si homologa o no el acuerdo, pero cuando o aprueba, lo hace mediante una “sentencia” homologatoria.

Distintos doctrinarios han definido la conciliación, enfatizando los elementos fundamentales. Así, Fenocchietto y Arazi<sup>4</sup> así la celebración del acto ante el juez o persona con facultades jurisdiccionales que lo sustituya y la posición activa que este asume en la procura del avenimiento.

---

<sup>2</sup> POSE, Carlos, *Conciliación Laboral Reformas a la ley 18.345*, David Grimberg, pp. 9 y ss.

<sup>3</sup> Así lo sostienen: MORELLO, Augusto, SOSA, Gualberto Lucas y BERIZONCE, Roberto, en *Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación Anotado y Comentado T IV-A*, Abeledo Perrot. pp. 7 y ss., lo considera un equivalente positivo de la decisión judicial, por ser una alternativa eficaz y justa autocomposición en post de la paz social. En similar sentido se expresan: ARAZI, Roland, FENOCHIETTO, Carlos y ROJAS, Jorge en *Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Anotado y Concordado T I*, Rubinzal Culzoni, p.88.

<sup>4</sup> ARAZI, Roland, FENOCHIETTO, Carlos y ROJAS, Jorge A., Op. Cit., Tº II p.19.

Resulta entonces un acto subjetivo complejo trilateral, integrado por la voluntad de las partes y la actividad del tribunal u órgano conciliador, ya que la presencia del juez o conciliador en un rol activo, hace que se ponga énfasis en el enfoque ideológico de la conciliación, evitando la posible imposición de la misma. Así Allocati<sup>5</sup> señala que a veces, la conciliación no conforma ni al empleador ni al trabajador; los dos aparecen vencidos, pues han arribado a ella en virtud de una serie de circunstancias que más que persuadirlos los han obligado a formalizarla pretendiendo obtener la conciliación a cualquier precio, llegando a persuadir al trabajador con el latiguillo que hace dudar de la eficacia de la ley, es decir haciéndolo dudar de la eficacia de la ley, o “mejor un mal arreglo que una sentencia tardía”<sup>6</sup> De igual manera, al patrono se exagera su responsabilidad por las costas y tratándole de hacerle elegir entre un mal mayor y otro menor como lo es los posibles gastos y costas que debería afrontar, aun ganando el pleito.

Por ello, el jurista uruguayo Plá Rodríguez<sup>7</sup> considera a la conciliación como un “mal necesario” o “mal menor” ya que si hubiera la seguridad de lograr enseguida una sentencia completamente justa, que diera a cada cual lo suyo, todos preferiríamos la sentencia plenamente justa e instantánea.

---

<sup>5</sup>ALLOCATI, Amadeo, *Derecho Procesal del Trabajo en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Deveali, T°V*, p.69, citado por Carlos Pose op.cit.

<sup>6</sup> En este sentido, Humberto QUIROGA LAVIE en “*La formación del derecho Procesal Organizacional*”, Cámara de Diputados de la Prov. de Buenos Aires, 1998, p. 591, sostuvo: “Lo que nunca deben olvidar los jueces es que el tiempo de la sentencia no es la oportunidad para que ellos se conviertan en tratadistas”. En la misma obra, Luis MUÑOZ SABATÉ expresa: “Asistir a un proceso es tener a veces la impresión de estar concurriendo a esas justas literarias del lirismo provenzal, y es sentir la angustia de ver lo poco que cuenta en todo ello el justiciable” (Citados por Pelayo Ariel Labrada, op .cit. p.17).

<sup>7</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo* citado por Carlos Pose, op. Cit., p.34.

Precisamente porque no es posible alcanzar ese ideal es que ha surgido la conciliación y ante la dificultad de conseguir siempre una justicia cierta, por la inadecuación de los medios de prueba y de aproximación a la verdad y ante la imposibilidad de lograr una justicia oportuna por la lentitud de los procesos judiciales, se alza la conciliación como una esperanza de solución pronta y concreta, aunque ella importe renunciar a la posibilidad de lograr todo lo que se creía tener derecho.

Los abogados somos los encargados de “traducir” las expectativas de los litigantes en normas, principios jurídicos y finalmente en los “números” que integrará la liquidación.

A su vez, la “otra versión” de los hechos que nos presenta la contestación de la demanda, nos trae –a veces– la necesidad de replantear nuestra posición especialmente con la incorporación de elementos probatorios que no conocíamos ya sea porque el cliente no lo conocía, tenía miedo de expresarlo o fueron ocultados a propósito.

A todo ello, debe agregarse las diferentes posturas jurisprudenciales que se pueden ir suscitando durante el transcurso de la *litis* y que se dan constantemente en nuestra materia y lo que hasta hace poco unánimemente era constitucional, tal vez ya no lo sea y viceversa.

Todos estos elementos obligan a redefinir la posición del reclamante tanto en su estrategia procesal como en la pretensión, tal y como lo hacemos diariamente en muchos aspectos de nuestra vida.

Mantener a ultranza la decisión de que un tercero decida sobre nuestras vidas, cuando podemos darnos cuenta que la



solución, está en nuestras manos. Cuando entendemos que pudimos equivocarnos en algún rubro reclamado, o en el enfoque jurídico y el contrario también entiende que el avenimiento es posible, nos enaltece como sociedad tendiendo a dirimir nuestros conflictos con el mayor instrumento que contamos: *el entendimiento*.

## **Capítulo II: RESOLUCION DE CONFLICTOS EN INSTANCIA ADMINISTRATIVA**

### *1) Antecedentes Internacionales*

Señala Díaz<sup>8</sup>, antecedentes de conciliación laboral en la legislación comparada, destacando algunos a modo de ejemplo.

En Estados Unidos la ley de relaciones obrero-patronales de 1947 provoca un hito al crear el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, cuya función es prever de común acuerdo un método para la solución final de controversias, ofreciendo los servicios de mediación y conciliación de expertos neutrales independientes del gobierno federal.

En Bélgica, se crea en 1945 la Oficina Permanente de Conciliación en el ámbito de las Comisiones Paritarias Nacionales. En Francia existe una oficina de Mediadores/conciliadores fuera del Departamento de Trabajo, con inspectores legales que actúan en prevención del conflicto dentro del ámbito de las relaciones laborales. En Australia,

---

<sup>8</sup> DIAZ, Laura Viviana, *La aplicación de los Métodos de Resolución de Conflictos en la Divergencia Laboral*, Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, 2008, pp. 147-165.8

Filipinas, Alemania y España, también se incorpora la negociación previa como instancia en los conflictos laborales.

En el ámbito regional, la legislación brasileña se instituyó la Conciliación Laboral mediante un régimen paritario compuesto por representantes de trabajadores elegidos por los propios empleadores y trabajadores quienes actúan en el ámbito de la empresa o en el sindicato correspondiente a la actividad. El acuerdo que surja de esta actuación deberá ser homologado por la autoridad administrativa.

La ley 13.188 de Uruguay, establece que no podrán iniciarse juicios en materia laboral sin la constancia de haberse intentado conciliación ante el Ministerio de Trabajo, debiendo contar las partes con asistencia letrada. En Paraguay la conciliación administrativa es utilizada en el ámbito del Ministerio de Trabajo aunque sin contar con una normativa específica.

Entre otros antecedentes regionales, la X conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos, celebrada en Buenos Aires en octubre de 1995, se advertía la necesidad de “impulsar la modernización de los Tribunales de Trabajo y la eficacia de sus procedimientos a fin de garantizar un acceso expedito a la justicia laboral de trabajadores y empleadores”. Esta misma preocupación la sostuvieron los Ministros en Viña del Mar (Chile) en la XI Conferencia celebrada en octubre de 1998.

2) *Instancias administrativas previas (S.E.C.L.O. y S.E.C.L.O.S.E.)*

La ley 24.573 (4/10/1995) insta la mediación obligatoria como requisito previo a promover la mayoría de los juicios civiles y comerciales en el ámbito de la Justicia Nacional.

Esta norma es considerada como antecedente inmediato de la ley 24.635 (10/04/1996) que otorga el carácter de obligatorio al trámite de conciliación laboral ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, previo al inicio de la demanda judicial, creándose el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (S.E.C.L.O.), dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación y posteriormente el régimen optativo para el sector comercio y servicios (SECLOSE) y por los cuales se pudo: a) Efectuar presentaciones espontáneas con asistencia letrada (o sindical para el caso del trabajador), efectúan un acuerdo que se homologa en el momento. b) Presentar un reclamo, por el cual se sortea un conciliador habilitado quien citará al empleador e intentará arribar a un acuerdo. En caso de no poder acordar, extenderá el certificado que habilita el inicio de la acción judicial.

Esta implementación, permitió en ese momento descongestionar la carga de trabajo de los juzgados porteños, pudiendo las partes y letrados obtener una rápida resolución, pero si bien fue una mejora sustancial con relación al anterior trámite referido de actuación ante el Ministerio o Secretaría de Trabajo local, ya que el conciliador es un abogado especializado en materia laboral, comenzaron a aparecer algunos reclamos

posteriores en sede judicial, con especial cuestionamiento al grado de definitividad de la homologación (en cuanto a la cosa juzgada y el cumplimiento del art. 15 de la L.C.T.)

Así la jurisprudencia ha sostenido que: “Corresponde declarar la nulidad de la resolución por la cual el SECLO homologó un acuerdo que representaba el 55% del monto reconocido por el empleador como adeudado desde que, dicha circunstancia pone en evidencia que no hubo una justa composición de los derechos de ambas partes, y que se vulneró el orden público laboral al convalidar la renuncia por parte del trabajador de casi la mitad de créditos no controvertidos que ya estaban incorporados a su patrimonio”.<sup>9</sup>

“Es ineficaz el acuerdo transaccional celebrado ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO) en la cual el actor manifestó que una vez percibida íntegramente la suma acordada nada más tiene que reclamar del demandado por conceptos emergentes del vínculo laboral que los uniera, toda vez que el trabajador asintió en consignar una antigüedad que evidencia un certero fraude en los términos del art.14 de la LCT vulnerando abiertamente el principio de irrenunciabilidad que emerge del art.12 del ordenamiento mencionado”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> CNAT sala II, 21-10-2008, “Relats y Delmases Javier C/ Ceteco Argentina S.A” - La Ley Online.

<sup>10</sup> CNAT, sala I, 04-03-2005, “Dilonardo, Héctor C/ Testino S.A. y otro” - La Ley Online.

### 3) Instancia ante Subsecretaría del trabajo en la Provincia del Neuquén

Los diferentes Estados Provinciales, organizaron un sistema primario de atención a las consultas y los reclamos de los trabajadores, como así también la petición de intervención efectuada por sindicatos (en el ámbito de representación individual de sus afiliados) y de los empleadores que pretenden solucionar alguna situación con sus dependientes.

En la Provincia del Neuquén, rige la ley 1625 que creó la Secretaría de Trabajo, encontrándose dentro de sus funciones intervenir en los conflictos individuales o pluri-individuales que se susciten entre trabajadores y empleadores en el ámbito provincial, ya sea a través de mediación, conciliación o arbitraje

Se percibe la importante labor de la institución, no sólo para arribar a un acuerdo definitivo, sino para otras cuestiones como entrega de certificados, pago de liquidación final, entrega de libretas, etc.

Cabe recordar que el trámite administrativo es esencialmente *voluntario* es decir, si bien es cierto que el silencio ante la citación del órgano administrativo puede traer aparejada la imposición de una multa (Art. 44 ley 1625), quien no quiere someterse a esta instancia, puede “*declinar la vía administrativa*” y allí dar por finalizada la actividad de la Subsecretaría.

#### 4) *La normativa procesal en la Provincia del Neuquén*

La Ira. Circunscripción es la única que cuenta con juzgados especializados en Materia Laboral, en las restantes jurisdicciones los reclamos tramitan ante Juzgados Multifueros.

No debemos olvidar que el procedimiento laboral tiene características distintivas a otros procesos jurisdiccionales. Por ello, enseña Mansueti<sup>11</sup> que los principios del Derecho del Trabajo, en especial el protectorio, de primacía de la realidad, de irrenunciabilidad de derechos y continuidad del vínculo laboral, se reflejan en el procedimiento laboral con postulados que son propios y exclusivos tales como la gratuidad, libre investigación judicial, celeridad en la sustanciación, inmediación, concentración, publicidad, saneamiento, magistratura especializada, facultad de aplicar las normas laborales de oficio.

Estos aspectos de la solución heterónoma de los conflictos laborales fueron receptados por la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, adoptada en la Conferencia Americana de Río de Janeiro en 1947, que en su art. 36 establece que “En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de conflictos”

Estos principios se ven reflejados en la ley provincial 921, que regula el procedimiento en materia laboral y en lo que respecta a la prueba se previó la realización de una audiencia única en la que se llevará a cabo tanto la prueba confesional como testimonial.

---

<sup>11</sup> MANSUETI, Hugo Roberto, “Trabajo Decente versus procedimiento Laboral”, *La Ley*, 29 de marzo de 2010, pp. 6 y 7.

Al igual que la mayoría de las leyes procesales laborales del país, la ley 921 cuenta con principios fundamentales que establecen: el impulso de oficio, la facultad de designar audiencia de conciliación y la de determinar los puntos litigiosos (arts. 28, 19 y 31).

En la actualidad, el fuero ha sufrido profundas modificaciones como resultado del incremento poblacional y el aumento de la litigiosidad que fueron claramente descritas en el informe 50/2015 de la Subsecretaría de Planificación aprobado en el Acuerdo 5328 del TSJ, dando comienzo allí a la Oficina Judicial Laboral en un nuevo y adecuado espacio físico en el edificio de Av. Leloir.

En ese marco, se prevé la creación de la OCC, que el Informe 63/2016 de la Subsecretaría de Planificación del TSJ analizan afirmando que “un número considerable de conflictos son razonablemente solucionables en el marco de una conciliación...en las etapas iniciales del proceso, pueden ser el espacio adecuado para arribar a una solución temprana de los conflictos, coadyuvando a que la respuesta judicial pueda ser acordada en un plazo razonable...procurando un acto conciliatorio válido... sin lesionar el orden público laboral”

*5) ¿Por qué la conciliación como instrumento idóneo para dirimir los diferendos?*

Hemos analizado algunas de las formas de resolver las controversias fuera del ámbito jurisdiccional, sus virtudes y debilidades, recordando que las personas que instan el aparato

jurisdiccional, pretenden la solución de su conflicto en forma rápida, económica y expeditiva.

Así, el rol que tanto la Constitución Nacional como la de la Provincia del Neuquén le asignan al Poder Judicial es la de la resolución de las pretensiones de los litigantes y es allí que la función de la Oficina Judicial y la Oficina de Casos Conciliables en particular, optimizan la función sin restringir el debido proceso.

### **Capítulo III: Pautas de actuación en la Oficina de Casos Conciliables**

#### *1) Lugar de celebración de la audiencia*

Las audiencias, son generalmente el primer acercamiento de muchos de los litigantes a un estrado judicial, por ello se adecuaron las instalaciones, tanto en la Sala de Recepción como, como en la de Conciliación, con instalación de una mesa redonda, espacios amplios y decoración, que generan las condiciones necesarias y predisponentes para el diálogo y el acuerdo.

#### *2) Dedicación específica de los Conciliadores*

Con la designación de funcionarios especializados con dedicación exclusiva y excluyente en el marco del informe 63/2016, se cumple una función específica no solamente desde lo técnico en el área del Derecho del Trabajo, sino también en las de



conciliación, mediación, negociación, y por qué no, en experiencia de vida.

La práctica diaria enseña que las personas que ingresan a la sala de audiencias con “su” único y trascendental conflicto cuentan con un grado de emotividad importante y necesitan “decir su verdad” con prescindencia de los rígidos pasos procesales.

Es entonces fundamental que quien dirija la audiencia cuente con la mayor cantidad de información no sólo sobre la posición (expuesta en la demanda y contestación) sino sobre el interés de las partes que no muchas veces es expuesto en los escritos constitutivos del proceso.

Siguiendo a Lerer<sup>12</sup>, son varias las técnicas que deben aprenderse (y que a veces se utilizan en forma instintiva o conocidas por la experiencia). A modo de ejemplo enunciaré las de: escucha activa (verbal y no verbal), repetición de lo que se pretende, check-out (confirmar mediante una conclusión que se ha identificado lo pretendido o sus sentimientos), del silencio (dejando un espacio para que las partes puedan expresarse a partir de la incomodidad que genera el silencio). No significa que deban usarse todas o que se dejen de usar otras también valiosas, sino la necesidad de la preparación del profesional al frente de la audiencia

Cabe recordar que tanto empleador como el trabajador, es en la mayoría de las ocasiones son personas simples que viven con sus problemas cotidianos, ya sean familiares o laborales en

---

<sup>12</sup> Silvio Lerer, “Técnicas para obtener la información necesaria en mediación”, El Dial edición on-line del 24 de agosto de 2007.

los que concentran diariamente su esfuerzo, por lo que su hábitat es el lugar de trabajo, resultándole ajenos las oficinas y despachos judiciales para dirimir sus conflictos.

### 3) *Ámbito de actuación*

Conforme lo establece el punto 3 del Informe 63/2016, los jueces analizarán la posibilidad de remisión de la Causa a la OCC, sea una vez que se encuentre trabada la *Litis* o en cualquier otra etapa las circunstancias sobrevinientes así lo ameriten. Las partes también podrán pedir la remisión después de trabada la *Litis*.

Es así que podrá fijarse audiencia de conciliación, en casos de accidentes o enfermedades derivadas del trabajo cuando se determinó el grado de incapacidad laborativa por el perito médico y se encuentran pendientes de producción otras pruebas tales como informativa, testimoniales e incluso periciales contables en otras jurisdicción, ya que el dictamen del médico resulta generalmente determinante en la resolución de la causa.

Otra de las ocasiones en la intervendrá la OCC es en aquellas oportunidades en las que el juez, a petición de parte o de oficio lo considere en los términos de los arts. 36 y 536 del C.P.C.C., ya sea para encausar un trámite, determinar la forma de pago de una sentencia, etc.

### 4) *Resultado preliminar de las audiencias desarrolladas*

En un primer relevamiento que se efectúa al día 30 de abril del corriente, podemos señalar:

Expedientes Trabajados	Audiencias producidas	Expedientes acordados	Expedientes devueltos al Despacho Especializado	Expedientes en los que se presentó acuerdo posteriormente
335	505	133	166	8

- Hay una cantidad de expedientes en los que se ha fijado una segunda o tercera audiencia para los próximos días.
- De igual modo, y a fin de extremar las posibilidades, también se ha suspendido el proceso por el término de cinco días en algunos expedientes en los que las partes se encuentran trabajando en alternativas conciliatorias, luego de transcurrida la segunda o tercer audiencia.
- Se ha detectado la presentación de “acuerdos conciliatorios” por escrito con posterioridad a la conclusión de la tarea en esta oficina sin haber arribado a un acuerdo y antes de que se fije la audiencia preliminar. Creemos que tal situación se produce luego de una mayor reflexión de las partes luego de haber participado de la etapa en la Oficina de Casos Conciliables.
- Con relación a los expedientes “devueltos al Despacho Especializado” resulta necesario puntualizar algunas circunstancias particulares:

*a) Incomparencia de las partes y/o letrados:* con mayor énfasis en la primera semana (del 6 al 10 de febrero) se advirtió

la incomparencia de partes y letrados sin que se justificara la misma, lo que derivó en la necesidad de fijar una segunda audiencia. Con posterioridad, la comparencia se fue incrementando, pero se considera la necesidad de efectuar *mayor difusión* sobre la importancia de esta etapa conciliatoria y la presentación a las citaciones. De igual modo, consideramos efectuar un análisis sobre la viabilidad de la aplicación de *una multa* para los litigantes y/o letrados que no concurren a las audiencias sin justificar su inasistencia.

*b) Situación en particular de un sector económico:* Invocando situaciones generales de retracción de la economía que serían de dominio público, muchas empresas del rubro frutihortícola, petrolero o de industrias conexas, manifiestan su dificultad para acceder en esta etapa a realizar un ofrecimiento económico.

*c) Otras cuestiones:* 1) en casos en los cuales la demandada es una empresa cooperativa, obra social y en general construcciones colectivas con mandatos surgidos de elecciones o sujetos a controles de otros organismos, se plantea la imposibilidad de arribar a algún acuerdo por considerar que pueda ser sospechado de un acto espurio. 2) De igual modo, se advierte en algunos casos la dificultad por parte de empresas de acceder a una conciliación en casos de diferencia entre lo dictaminado por el médico del trabajador en cuanto a licencias por enfermedad o accidente y la opinión en contrario del profesional que realiza el control médico en los términos del art. 210 de la L.C.T. En esos casos, “prefieren” que sea una sentencia condenatoria la que dirima la cuestión, ya que, “admitir” como

válido presentado por el trabajador puede ser considerado como un “signo de debilidad empresarial” ante otros trabajadores.

d) Por último, existe una situación no menor que conspira contra la posibilidad de que los demandados adviertan la conveniencia de arribar a un acuerdo, son los actuales plazos en los que se estaría dictando una *sentencia definitiva*. Consideramos que en la medida en que se avance en el sentido que ya se ha comenzado de incremento del dictado de las mismas, contaremos con mejores herramientas para que dicha situación de demora no sea ya un obstáculo sino un aliado para la negociación.

### **Resumen Final, Conclusiones y Propuestas**

El “Proceso por Audiencias” es el nuevo paradigma tanto en la faz penal, como en la civil en sus diferentes áreas, destacándose la presencia efectiva y participativa de funcionarios, Magistrados, partes y letrados en las diferentes instancias.

La Oficina de Casos Conciliables es una importante herramienta por el cual las partes pueden encausar sus pretensiones redefiniéndolas, en forma personal, inmediata y efectiva, siendo ellas las que –con la intervención activa del conciliador– son las que resuelven su conflicto, acercándonos así al objetivo de la pacificación social.

Queda mucho por hacer, y para ello debemos tomar la experiencia del funcionamiento y por lo cual se propone:

- 1) Resulta necesario establecer la obligatoriedad de la concurrencia a las audiencias, con la posibilidad de aplicación de una sanción pecuniaria ante la incomparecencia injustificada, ya que la misma produce un dispendio de la estructura de la Oficina, como así también del tiempo y expectativa de partes concurrentes y letrados.
- 2) Se propone equiparar la Oficina de Casos Conciliables a la estructura con que hoy cuenta el Fuero Penal y el de Familia creando así la “Dirección de Casos Conciliables”, jerarquizando de esta manera la oficina con la dotación de la estructura necesaria para la adecuada realización de la labor.
- 3) Considero positivo proponer la creación de la “Dirección de Casos Conciliables no Penales” en el marco de la II, III, IV y V circunscripciones judiciales, oficina a la cual los jueces a cargo de aquellos organismos no penales, derivarán las causas que estimen para su tramitación en el marco de la reglamentación que se establezca.
- 4) Por último, estimo que en el caso de la Dirección de Casos Conciliables Laboral, se habilite la posibilidad de homologar los acuerdos que allí se formalicen de modo tal que el servicio que se brinde a los litigantes proponga un cierre a su diferendo en la misma audiencia. Esta posibilidad, se encuentra prevista en el art. 15 de la L.C.T. cuando dice que: *“Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa...”*.