

CUM LAUDE
Revista del Doctorado en Derecho
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas UNNE
N°2 – Septiembre 2015
Corrientes – Argentina
ISSN: 2422-6408
info@revistacumlaude.com

FECHA DE RECEPCIÓN: 19/10/2014
FECHA DE ACEPTACIÓN: 06/04/2015

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

OCTAVIO BIANCIOTTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

RESUMEN

El presente trabajo pretende abordar la manera en la cual el conflicto laboral puede tener fin brindando compensación a la pretensión de las partes involucradas en el mismo. Es sabido que todo conflicto laboral, exige para su solución la intervención de una autoridad judicial o administrativa, las cuales por intermedio de una sentencia o una resolución, según sea el caso, pondrá fin a la cuestión en base a los elementos de prueba que las partes aportaran para convalidar sus pretensiones. No obstante, estos modos normales de culminación de contiendas, reconocen la posibilidad de verse excepcionalmente resueltos por otras vías, que evidencian una correcta operativización de los principios del derecho procesal.

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

Se propone exponer y discutir la manera en la cual un conflicto laboral puede ser abordado. A tal fin delimitamos la legislación a analizar a las imperantes en la Provincia de Chaco. Se hace hincapié en la conciliación laboral en la Provincia del Chaco desde la perspectiva jurídica, para lo cual se analizarán la legislación vigente y sus antecedentes en el marco de la práctica foránea. Tal propósito exigirá el abordaje de la audiencia de conciliación en sede administrativa y judicial, lo que exigirá el abordaje de la temática en cuestión desde la ley N° 2.956 hasta la ley N° 7434.-

PALABRAS CLAVES

Conflicto Laboral- Mecanismos de solución de conflictos- Conciliación

ABSTRACT

This work aims to address the manner in which the labor dispute may be terminated by providing compensation to the claim of the parties involved in it. It is known that every labor dispute, requires for its solution the intervention of a judicial or administrative authority, which through a judgment or resolution, as appropriate, shall bring the matter based on the evidence that parties to provide to validate their claims. However, these normal modes culmination of strife, recognize the possibility of exceptionally be resolved by other means, which show a correct implementation of the principles of procedural law.

It aims to present and discuss the way in which a labour dispute can be addressed. To this end we delimited to analyze the legislation prevailing in the Province of Chaco. The emphasis on work-life balance in the province of Chaco from a legal perspective for which analyze one hand the legislation, and its antecedents in the

context of foreign practice. These purpose will require address the settlement hearing in administrative and judicial lead, which require addressing the thematic in question from the law 2956 until the law 7434

KEYWORDS

Labour dispute - Mechanism for resolving conflict- Conciliation

INTRODUCCIÓN

Por el presente trabajo abordaremos la conciliación laboral como un mecanismo de resolución del conflicto laboral, tanto desde el ámbito administrativo o ministerial, como desde el punto de vista judicial.

La razón por la cual se ha decidido el tratamiento de la temática en cuestión es por la relevancia que tiene el abordaje de los mecanismos de resolución del conflicto laboral, en el caso en cuestión la conciliación, la cual ha sido legislada en la Provincia del Chaco desde la normativa administrativa (caso de la ley N° 2956) y hasta judicial (caso de la ley N° 7434), donde ha adoptado matices particulares que merecen ser objeto de estudio y reflexión.

No siendo para más, es conveniente adentrarnos en nuestra exposición:

EL CONFLICTO LABORAL

Inicialmente deberemos conceptuar al conflicto: Entelman, (2002) lo entiende diciendo que:

...el conflicto consiste en un enfrentamiento o choque intencional entre dos seres o grupos de la misma especie que manifiestan los unos hacia los otros una intención hostil, generalmente acerca de un derecho, y que, para mantener, afirmar o restablecer

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

el derecho, tratan de romper la resistencia del otro, usando eventualmente la violencia, la que podría llevar al aniquilamiento físico del otro. (p. 45)

“En sentido amplio, un conflicto es una controversia o confrontación entre dos partes o sectores que se materializa por medio de acciones que buscan lograr los objetivos que cada una de ellas pretende” (Grisolia, 2005, p. 1725).

Según Gallo (2013), “Interesan al derecho del trabajo los que se presentan entre trabajadores y empleadores respecto de la vigencia y aplicación de una norma o bien a la creación de una nueva” (p. 287). Desde esta óptica la génesis del conflicto puede devenir de: a) la vigencia de una norma, cuando todo trabajador pretende el dictado de una normativa a fin de brindar una solución razonable a problemas que se presentan en la relación de trabajo y que generan perjuicios a sus intereses, o bien comprometen gravemente las condiciones de trabajo; b) la aplicación de una norma, en los casos en los que existiendo una norma, se genera en la realidad el presupuesto factico que habilita su ejercicio, y en tal sentido acciona en miras de la realización de los remedios legales reglados.

Según Benito (1983) “Por conflicto laboral entendemos la disputa de cualquier clase, emergente de una relación de derecho laboral, entre trabajadores y empleadores, sea ella individual o colectiva y de carácter jurídico o económico, que trate acerca de intereses profesionales” (p. 421).

Estos conflictos pueden ser individuales, pluriindividuales y colectivos, dependiendo del número de sujetos involucrados y/o la condición laboral que se revista. En tal sentido, a) un conflicto individual es aquel generado por la afectación de los derechos o intereses a un solo trabajador; b) un conflicto pluriindividual es aquel originado de la afectación de derechos y/o intereses de varios trabajadores; c) un

conflicto colectivo es el que involucra a una determinada categoría de trabajadores¹. Esta clasificación, que ya ha sido arraigada doctrinalmente, denota como la conflictividad laboral tiene su génesis en una pretensión por parte del trabajador, y es que el conflicto suscita toda vez que la parte empleadora no cumple con sus deberes de ley, sea de modo directo, por ejemplo cuando no abona remuneraciones, o en forma indirecta, cuando no vela por condiciones de trabajo dignas.

Respecto de este último supuesto, cabe hacer la aclaración para un correcto entendimiento: el conflicto laboral puede presentarse incluso ante una falta entre pares (compañeros de trabajo) o con superiores inmediatos que no revisten la calidad de empleador (ej. Supervisores), por ejemplo en los supuestos de violencia laboral. En tal supuesto la conflictividad involucra no solo al trabajador afectado que se presenta a reclamar por sus intereses y derechos vulnerados, sino al compañero que lo vulneró, y al empleador que no cumplió con los deberes de control de la relación de trabajo y de propiciar un ámbito de prestación de labor seguro.

Dicho esto, podemos precisar que la contienda laboral es un choque entre dos posiciones, la pretendiente (que busca el respeto de sus derechos y garantías alegando su menoscabo, o eventualmente su detrimento) y la pretendida (que busca la absolución de cualquier tipo de imputación).

Este conflicto tiene un cauce normal de resolución vía procedimental (sea en sede administrativa o judicial) por excelencia, en donde la voluntad jurisdiccional llega

¹ Los conflictos colectivos tienen en cuenta la categoría de los trabajadores, y es que:

para que se configure el conflicto de carácter colectivo de la parte obrera, siempre tiene que actuar un sindicato legalmente reconocido. No interesa el número de los actores, pues, aunque sean varios agrupados en un litisconsorcio o en una demanda acumulativa, siempre se trataría de un conflicto individual, ya que en ese litigio el interés jurídico de los consorcistas corresponde individualmente a cada uno de ellos y, en su consecuencia, se trata de un conflicto individual, no- colectivo, al no estar en discusión un derecho o interés de categoría. (Benito, 1983, p. 421)

a la verdad procesal, analizando ambas posiciones. Esto es compatible con el entendimiento de los grandes autores que nuestra disciplina ha visto trascender en la comprensión de la realidad, como podría mencionarse a Alchourron y Bulygin, quienes expresan que:

El sistema jurídico, al igual que otros sistema normativos, califica normativamente ciertas conductas (en determinadas circunstancias) y regula de esa manera los comportamientos de los individuos que integran un grupo social, contribuyendo a su convivencia pacífica al prever anticipadamente la forma cómo han de solucionarse los conflictos de intereses que puedan suscitarse. La solución de los conflictos de intereses es, sin duda, uno de los fines primordiales del derecho. Pero, como lo muestra la historia, este fin no puede alcanzarse –salvo en comunidades poco numerosa y de gran cohesión social de base religiosa o ideológica- con la mera presencia de un sistema jurídico primario que consista en normas generales que solucionen casos genéricos (...) la función jurisdiccional que incumbe a los jueces a los demás órganos jurisdiccionales consiste, primordialmente, en resolver los conflictos de interés... (2012, pp. 204-206)

Sin perjuicio de lo ut supra expuesto, la modernidad y los nuevos sistemas procesales, han dado lugar a la gestación de mecanismos que tienden a arrebatar de manos del Estado ese poder de dirimir el conflicto derivando la contienda al arbitrio de las partes. Ello obedece a que, en palabras de Highton y Alvarez:

El sistema jurídico, especialmente en su faz judicial, tiene un objetivo abstracto como es el de “descubrir la verdad”; con lo que no siempre se soluciona el problema, menos aun en forma rápida y económica, como le es necesario al hombre común, al ciudadano, al hombre de negocios, quienes desean dejar el conflicto atrás, terminar con el mismo para poder así continuar con su vida normal (...) Los tribunales

necesariamente utilizan un método adversarial de adjudicación (...). El juez arriba a su decisión después de que se han ventilado los hechos en tal procedimiento contencioso, lo que demanda tiempo, dinero, angustias y nuevas fricciones entre los contendientes (...) Aparece en consecuencia, la grave y real necesidad de encontrar otros métodos - especialmente si no son adversariales- de solución de las controversias (...). (2004, p.23)

Clara muestra de ello es la implantación de mecanismos de resolución alternativa de conflictos como lo es la conciliación.

Debemos tener presente que, siguiendo a Goldschmidt (1987) “el principio supremo de justicia consiste en asegurar a cada cual una esfera de libertad dentro de la cual sea capaz de desarrollar su personalidad, de convertirse de individuo en persona, o, como a veces se suele decir, de personalizarse” (p. 369). Es en merito de ello que se infiere que todos aquellos caminos de la justicia que ayuden al hombre a personalizarse nos acercarán cada vez más al supremo principio, y es inexorable que en la participación social, mediante los mecanismos de resolución alternativa de conflictos (mediación, negociación, conciliación), ello se ve reflejado. Y no es que en el proceso judicial no haya justicia, es que en palabras de Highton y Álvarez (2004), “la mejor justicia es aquella a la que arriban las partes por sí mismas” (p.123).

Expuesto el escenario, que es vivenciado en cualquier región de nuestra nación, sea por afectación de la vigencia² o aplicación³ de la norma del derecho del trabajo, nos

² Esto debido a que puede suscitar que el trabajador persiga el dictado de una norma para remediar una situación que considera injusta o inconveniente a sus intereses. Tal es el caso de quien reclama un aumento de salario considerando que no percibe lo que por derecho le corresponde, sin perjuicio de que tenga o no razón.

³ Casos, en los que el trabajador persigue que una norma resuelva la situación de injusticia que lo aqueja.

detendremos al abordaje de los mecanismos de resolución alternativos de conflicto, siendo especial el abordaje de la conciliación en la Provincia del Chaco.

MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Los conflictos laborales, cualquiera sea su magnitud, perturban el orden que en toda sociedad debe imperar, porque al estar en conflicto la mal llamada maquinaria productiva, el mismo repercute en el progreso comunal.

Un pilar supremo de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le ha impuesto una obligación. A tal fin, es deseable contar con un sistema judicial confiable, rápido y eficaz. No obstante, a la luz de las máximas implícitamente receptadas por la Constitución Nacional, se debe acudir con la menor frecuencia posible a la autoridad jurisdiccional, sea administrativa o judicial, para hallar una solución a la contienda, y ello por cuanto las decisiones de los órganos juzgadores no siempre satisfacen las expectativas de las partes. A tal fin, es conveniente contar con mecanismos de solución de los conflictos, en donde la participación activa de los sujetos involucrados en la contienda, genera una solución más rápida y acorde a sus pretensiones, lo que da lugar a una mejor justicia.

No debemos desconocer que los hombres suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente en ciertos casos, parecería descabellado. No obstante, también debemos reconocer que cuando los hombres involucrados en un conflicto dialogan y llegan a buenos entendimientos sin intervención de terceros, se sienten verdaderamente satisfechos.

Cuando hablamos de mecanismos de resolución alternativa de conflictos, nos referimos a institutos que se han gestado en el marco de las relaciones humanas y del derecho, siempre que estuvieren normativamente reglados, y cuyo objetivo es la implantación de marcos de equidad entre las partes involucradas en el altercado a fin de que ellas encuentren la solución a la contienda que sostienen. Ocasionalmente, se puede concebir a dichos mecanismos como modos de conclusión anormal del proceso, siempre que los mismos tuvieran génesis en un proceso judicial o administrativo cuyo desenvolvimiento procesual se vea interrumpido y concluido por dichos institutos, una vez arribado a un entendimiento de partes.

Sin perjuicio de lo dicho, el considerarlos modos de conclusión anormal del proceso, tiene ciertos inconvenientes: a) condiciona la existencia de dichos mecanismos a un proceso judicial o administrativo, cuando pueden darse en una etapa previa a la instancia ante autoridad jurisdiccional, es decir, en la empresa misma; b) al hablar de modo, se priva del carácter sistemático de dichos institutos, ya que cada uno de ellos es un proceso autónomo, con reglas particulares; c) supedita su existencia a la conclusión del conflicto, cuando la esencia de estos mecanismos es el dialogo, sin pretensión de finiquitar el conflicto, sino contribuir a un acercamiento de partes mediante su resolución; es decir, el fin inmediato es el acercamiento de los sujetos involucrados (el dialogo que genera apertura y reflexión), mientras que el fin mediato es la solución del problema.

Existen tres tipos de mecanismos de resolución alternativa de conflictos: a) la mediación; b) la negociación; c) la conciliación.

Según Highton y Álvarez (2004):

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

La mediación es un procedimiento no adversarial en el cual un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. Constituye un esfuerzo estructurado para facilitar la comunicación entre los contrarios, con lo que las partes pueden voluntariamente evitar el sometimiento a un largo proceso judicial con el desgaste económico y emocional que este conlleva. Pudiendo acordar una solución para su problema en forma rápida, económica y cordial. (p. 122)

La negociación es un procedimiento en el que las partes no se vinculan directamente sino por intermedio de terceros representantes que hacen las veces de mandatarios, quienes velan por los intereses de sus representados. En cuanto a la conciliación, se entenderá que es el procedimiento de conciliar, es decir, componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En tal sentido, un conciliador es una persona revestida de autoridad que procura el acercamiento de las partes, pero cuya actuación en el procedimiento es mas pasiva que en la mediación.

LA CONCILIACIÓN EN SEDE ADMINISTRATIVA

Chaco, por intermedio de su ley 2956 plantea la posibilidad de que todo conflicto laboral puede ser presentado -escrita u oralmente- ante la Dirección Provincial del Trabajo de la Provincia del Chaco a fin de que, por intermedio de su Departamento de Relaciones Laborales, se dé una solución al mismo. Este marco normativo prevé la posibilidad de realización de una audiencia de conciliación, a cuya comparencia se invitara a las partes involucradas, tras haberse recibido el reclamo y plasmado el mismo en un acta donde deberán estar clarificados los presupuestos facticos aludidos y el encuadramiento normativo convalidante. En la audiencia en cuestión se hará entrega a la pretendida de copia del acta para la salvaguarda de su derecho de defensa; sin

perjuicio de que la comparencia de las partes es relativamente obligatoria, toda vez que pueden hacerse representar por apoderado ante imposibilidad de concurrir.

La audiencia comienza con la presentación de las partes, la correlativa exposición del reclamo, y su contrapartida contestación oral o escrita. Seguidamente se invita a las partes a conciliar. La dirección debe velar, según el texto de la norma por dos cosas: a) que las lleguen a un acuerdo, lo cual es equivoco, ya que la autoridad solo debe invitar a avenir, sin perjuicio de proponer formulas de conciliación o tratar de hacer ver a la partes las conveniencias practicas de acordar; b) que el trabajador no renuncie a ningún derecho; lo cual resulta erróneo, porque cualquier renuncia que hiciera el trabajador de un derecho, haría a la clausula sino es que al acuerdo, nulo por vicio insalvable. Si de la audiencia resultare un acuerdo, el órgano administrativo previo contralor, lo homologara siempre que se evidencie una justa composición de intereses como también el cumplimiento de los recaudos de ley, en cuyo caso será irrecurrible.

En caso de no llegar a un acuerdo, la Dirección ofrecerá su arbitraje, pudiendo darse dos situaciones: a) Que las partes no lo acepten, en cuyo caso se dejara constancia en el acta, y las partes podrán acudir a los estrados judiciales para buscar la solución al problema; b) Si fuera aceptado se concretaran los puntos en discusión, las pruebas que hagan al derecho de partes y se dispondrá el termino para su producción, concluyendo la cuestión con un laudo que debe dictarse en un plazo no superior de siete días de aceptado el arbitraje o de vencido el termino de prueba convenido. El laudo que así se dicte, cumpliendo las formas y los requerimientos sustanciales, será de cumplimiento obligatorio e irrecurrible, salvo que existan motivos contundentes que ameriten su planeo vía apelación.

LA CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LOCAL ANTE EL CONFLICTO JUDICIALIZADO

Toda persona que pretenda hacer valer un derecho, puede presentarse ante los estrados judiciales a fin de que la autoridad competente dicte sentencia que los haga efectivos, frente a eventuales situaciones de menoscabo. Dada esta premisa, nos encontraremos frente a un conflicto laboral judicializado, el cual deberá someterse a normas de procedimiento que variaran dependiendo de la provincia en la cual impulsemos la acción.

En la Provincia de Chaco, el procedimiento laboral anteriormente estaba contemplado en la ley N° 2.383⁴; la cual en su art. 84 preveía la conciliación en materia laboral, donde se sistematizaba su funcionamiento a la luz de un proceso judicial.

La conciliación en este sentido, en principio, era una etapa previa a la apertura de la causa a pruebas, si es que ella correspondiera cuando hubieren hechos controvertidos, o previo al llamado a autos para resolver si la cuestión era de puro derecho⁵. La conciliación debía materializarse en la llamada audiencia de conciliación, cuya realización era obligatoria; se trataba de una instancia obligatoria que debía realizarse en el término de 15 días desde que la demanda era contestada o desde que se había vencido el término para hacerlo; impulsada por el juez y que para su concreción se correría traslado de la resolución que la ordenaba a las partes, personalmente o por cedula, para que comparecieran a ella. Peculiarmente, si bien la audiencia era obligatoria, del texto del art. 84 se extraía que la misma era renunciable, siempre que el

⁴ Esta ley de Facto que data del año 1979, si bien debió haber sido reemplazada por la ley 4063, continuo rigiendo en los conflictos laborales judicializados, toda vez que aquella nunca entro en vigencia, razón por la cual se la analiza y no a la ley 4063.

⁵ Debemos aclarar que utilizamos el calificativo primeramente porque el juez en cualquier estado del proceso podía convocar a las partes a una audiencia de conciliación.

actor notificara su desistimiento al tribunal actuante antes de la notificación a la demandada.

El objeto de la audiencia era intentar que las partes llegaran a un acuerdo, por lo que al momento de su realización el juez las invitaba a avenir, sin perjuicio que era de común que las partes desistieran de dicha instancia, con lo que el proceso se reanudaba en la etapa suspendida y se procedía de esta forma al ofrecimiento y ampliación de pruebas a producir. El objeto de la audiencia se evidenciaba mayormente, en la facultad del juez de convocar a las partes a una nueva audiencia de conciliación cuando estimara posible llegar a un avenimiento si la primer audiencia, ya mencionada, no podía realizarse por incomparencia de alguna de las partes, aun cuando se la hubiera citado formalmente.

De todo lo ocurrido en la audiencia y del comportamiento de las partes, se dejaba constancia en el acta que es labrada por el secretario interviniente, constituyendo lo que allí manifiesten, junto con las demás constancias del proceso, elementos de juicio para la resolución de la causa y la valoración de la conducta de las partes y de sus letrados o representantes al momento de dictar sentencia el juez, lo que a nuestro juicio constituía una suerte de afectación del principio de inocencia, a la par que contrariaba lo que el mismo artículo disponía al rezar que “*la proposición de formulas de conciliación por parte del juez no significara prejuzgamiento*”, lo que nos daba a entender que el artículo dejaba a salvo al juzgador, mas no a las partes y sus representantes; formula que aun hoy se mantiene en la ley N° 7434, respecto de la cual realizamos la misma observación.

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

Régimen vigente: Actualmente, rige en Chaco el código de procedimiento laboral⁶ recientemente sancionado, que derogó las leyes N° 2383 y N° 4063. Este cuerpo sistemático de normas dispone tres instancias de conciliación: una primera de ordenamiento obligatorio; una segunda de ordenamiento facultativo, y una tercera de ordenamiento excepcional, pero todas de concurrencia obligatoria, con la notoriedad de que en esta última, la inasistencia de las partes es poco probable ya que ellas por acuerdo la promueven y el juez la autoriza, mientras que en los otros dos casos la inasistencia o asistencia es incierta al ser promovida por decisión jurisdiccional. La primera instancia de conciliación es la de la audiencia de trámite prevista en el art. 188, donde se la concibe como una etapa de dicha audiencia. La segunda instancia de conciliación esta prevista en la primera parte del art. 189 primera parte, concebida como una audiencia autónoma. Y la instancia eventual de conciliación está en el último párrafo del art. 189 del mismo cuerpo normativo.

Primera instancia de conciliación: Contestada la demanda o la reconvenición, o vencido el plazo para hacerlo o desestimadas las excepciones previas y sustanciadas las impugnaciones de pruebas o vencido el término para hacerlo, el Juez fijará de oficio una audiencia obligatoria que deberá realizarse en un plazo no mayor a treinta días, la que se anoticiará⁷ a las partes por cedula o medios virtuales que establezca el STJ en el

⁶ Este código, sancionado por ley N° 7334, viene a reemplazar la Ley 2383 de Organización de la Justicia del Trabajo y Procedimiento Laboral, del mismo modo que también deroga la Ley 4063, que pese a estar aprobada jamás ha entrado en vigencia; y pese a la supervivencia de su texto, el mismo ha quedado obsoleto para los tiempos actuales.

⁷ La notificación se realizara, bajo apercibimiento de que ante la inasistencia injustificada: a) precluirán las facultades no ejercidas en el marco de la audiencia; b) se la tendrá por notificada a la parte insistente de todas las resoluciones judiciales dictadas en ella; c) se tendrá por reconocidos los hechos personales alegados por la parte contraria, teniendo en cuenta las circunstancias de la causa, las que serán evaluadas por el Juez, sin perjuicio de otros apercibimientos que por aplicación de normas supletorias pudieran corresponder; d) se le impondrá una multa que el Juez graduará prudencialmente.

domicilio procesal o electrónico de las partes con una anticipación no menor de tres días para que comparezcan personalmente, salvo que se domicilien a una distancia mayor a doscientos kilómetros de la sede del Tribunal o cuando motivos de fuerza mayor debidamente acreditados lo hicieren imposible, en cuyos casos podrán hacerse representar mediante apoderado especial con instrucciones y mandatos suficientes.

La audiencia de trámite se completará en un único acto habilitándose a tal efecto las horas que fuesen necesarias, debiéndose observar los principios de celeridad, economía y concentración procesal laboral, siendo el juez quien la dirigirá bajo sanción de nulidad, respetando rigurosamente el principio de inmediación procesal laboral.

Abierto el acto, el juez invitará a las partes a una conciliación que podrá promoverse en forma total o parcial respecto de las pretensiones deducidas; no obstante, cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el empleador, no podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales. En todo caso, la proposición de fórmulas por parte del Juez no significará prejuzgamiento.

Si mediare un acuerdo entre las partes, se hará constar el mismo en el acta de la audiencia, debiendo ser homologado por el Juez en resolución fundada que producirá efecto de cosa juzgada. Si en cambio las partes no se dispusieran a avenir, se hará constar esa circunstancia, sin expresión de causas, continuando el proceso su cauce en la misma audiencia, lo que equivale a decir que: a) si hubieren hechos controvertidos, se procederá al ofrecimiento y ampliación de pruebas y a la consecuente apertura de la causa a pruebas; b) si no hubieren hechos controvertidos, la cuestión será de puro derecho, y se llamarán autos para resolver; c) el proceso no se ve suspendido a diferencia de lo que acontecía en las previsiones de la ley N° 2383.

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO

Segunda instancia de conciliación: Así habremos de referirnos a la audiencia que el juez puede convocar hasta la etapa de llamamientos de autos para resolver. Esta instancia a diferencia de la primera, es de tipo facultativo, por lo que queda a discreción del juez su fijación, pudiendo ser dictada de oficio o a instancia de partes.

Tercera instancia de conciliación: Es una instancia eventual, por vía excepción del art. 189 que dispone que el juez solamente podrá disponer una tratativa de conciliación hasta el llamamiento de autos, fuera del caso contemplado en la audiencia de trámite, a no ser que medie acuerdo de partes, en cuyo caso dispondrá una audiencia dentro del término de treinta días desde la fecha que la ordene. En esta instancia la conciliación no se concibe como una etapa, ni como un procedimiento, sino como un modo anormal de conclusión del proceso.

CONCLUSIÓN

El conflicto laboral en la provincia del Chaco puede concluir a través de dos vías: a) sentencia o resolución, condenatoria o absolutoria; o b) avenimiento arribado entre las partes.

La conciliación es el procedimiento por el cual se intenta componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En tal sentido, un conciliador es una persona revestida de autoridad que procura el acercamiento de las partes. La conciliación así entendida, es el mecanismo por el cual mediante el dialogo de las partes en una audiencia de conciliación ponen fin a su discordia mediante concesiones.

Este mecanismo contribuye a la operativización de los principios que deben regir en la implantación de justicia. Sin perjuicio de lo dicho, el considerarlo modo de conclusión anormal del proceso, posee ciertos inconvenientes: a) condiciona la

existencia de dicho mecanismo a un proceso judicial o administrativo, cuando puede darse en una etapa previa a la instancia ante autoridad jurisdiccional; b) al hablar de modo, se priva del carácter sistemático de dicho instituto, ya que es un proceso autónomo, con reglas particulares; c) supedita su existencia a la conclusión del conflicto, cuando la esencia de este mecanismo en cuestión es el dialogo, sin pretensión de finiquitar el conflicto, sino contribuir a un acercamiento de partes mediante su resolución; es decir, el fin inmediato es el acercamiento de los sujetos involucrados (el dialogo que genera apertura y reflexión), mientras que el fin mediato es la solución del problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alchourron, C. E. y Bulygin, E. (2012). *Sistemas normativos. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas* (2da. Edición revisada). Bs. As.: Editorial Astrea.

Benito, P. (1983). *Derecho del trabajo*. Bs. As.: Astrea

Entelman, R. F. (2002). *Teoría de conflictos. Hacia un nuevo paradigma*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Gallo, G. J. (2013). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Bs. As.: Abeledo Perrot.

Goldschmidt, W. (1987). *Introducción filosófica al derecho*. (6^a ed., 5^a reimp.). Bs. As.: Depalma.

Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (tomo 2, Edic. Actualizada). Bs. As.: Lexis Nexis.

Highton, E. I. y Alvarez, G. S. (2004). *Mediación para resolver conflictos*. Bs. As.: Ad- Hoc.

CURRÍCULUM VITAE

Abogado (U.N.N.E.), Escribano Público Nacional (U.N.N.E.), Procurador Nacional (U.N.N.E.), Martillero Público y Corredor de Comercio (U.N.N.E.); Profesor de Ciencias Jurídicas (U.N.N.E.); Analista en Relaciones Laborales (U.N.N.E.). Autor de los libros: “Consideraciones teórico prácticas de los delitos contra las personas (Moglia Ediciones, 2010) y “Los delitos contra las personas. Breves nociones” (Moglia Ediciones, 2010). Egresado en Lengua y Cultura Italiana (U.N.N.E.). Profesor adjunto de Deontología Profesional y Responsabilidad Social (U.C.P. -Avellaneda); Profesor adjunto de Derecho Registral (U.C.P. -Avellaneda) y Profesor adjunto de Práctica Registral (U.C.P.-Avellaneda).

Correo electrónico: bianciotto_asoc@hotmail.com