

## UNIÓN INTERNACIONAL DE MAGISTRADOS

### REUNIÓN DEL AÑO 2006.

#### ¿NECESITAMOS PROCEDIMIENTOS LABORALES ESPECIALES Y MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ?

El conflicto, en su modalidad de confrontación, no puede ser una situación permanente, porque es incompatible con la prosecución normal de las relaciones de trabajo, y los trabajadores, ni pueden tener el propósito de impedir definitivamente el funcionamiento del sistema productivo, ni podrían permitirselo, por su dependencia económica del trabajo.

La negociación – en sentido amplio – es un procedimiento que abarca todos los medios a través de los cuales es posible superar la confrontación.

Visto este particularismo, en la República Argentina , hace mas de cincuenta años, cuando se decidió someter los conflictos derivados del trabajo a la órbita de tribunales especializados en la materia, el decreto ley 32.347/44, luego ratificado por la ley 12948 estableció que la Justicia Nacional del Trabajo sería ejercida por una Comisión de Conciliación, otra de Arbitraje y los jueces de los tribunales que creaba (conf. Art 1) .

Además de la función conciliatoria la Comisión realizaba otras actividades propias de un tribunal judicial, puesto que recibía la demanda, designaba audiencia para que las partes comparecieran y, en su caso, contestaran demanda, opusieran excepciones y ofrecieran prueba. Recién una vez vencido el término para el ofertar las medidas probatorias las actuaciones se debían elevar al juez de primera instancia asignado. Se trataba de un sistema que se entroncaba con la jurisdicción judicial, funcionando como una etapa del proceso.

Sancionada la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (Nº 18.345 publicada en el Boletín Oficial el 24.IX.69) fue suprimida la etapa ante la Comisión de Conciliación y – en cierto modo – reemplazada por la gestión conciliatoria que se exigía antes de trabar la relación procesal ante los mismos estrados del tribunal interviniente (art 68 LO) .

Ello así, hasta la publicación en el Boletín Oficial (3/5/96) de la ley 24635 y la entrada en

funcionamiento (1/9/97) de la llamada instancia obligatoria de conciliación laboral, esquema normativo actualmente vigente y - que con otras regulaciones particulares que subsisten - constituirá el material de respuesta que aquí interesa conforme a las preguntas puntuales que se formulan; y, a los eventuales efectos de procesar la información que se solicita.

**I.1** En el sistema de la ley 24.635 el intento de conciliación constituye una instancia anterior a la iniciación del juicio, convirtiéndose en una exigencia de admisibilidad de la demanda. como resulta del inciso 7º del art 65 de la LO (t.o. dto 106/98) que exige como requisito de la demanda “la constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliadora”

La ley 24557 de Riesgos del Trabajo se anticipó a la ley 24635 estableciendo una instancia administrativa de conciliación obligatoria para las acciones relativas a contingencias que hayan sido puestas en conocimiento del empleador antes de la entrada en vigencia del nuevo régimen.

Esta instancia previa en materia de infortunios laborales no ha sido eliminada por la ley 24635 , ocupándose la resolución MTSS 561/97 de armonizar los procedimientos.

No obstante el decreto reglamentario 1169/97 en su art 4 (texto según decreto 1347/99 art 2) dispone que las previsiones de la ley 24635 y de su reglamentación no serán aplicables a los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que las partes pacten espontáneamente en forma directa sin recurrir cualquiera de ellas al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, cuando fueran ratificados por aquellas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en la oportunidad de dicha ratificación el funcionario interviniente constate la libre emisión del consentimiento del trabajador y su discernimiento sobre los alcances del acto que otorga. En tales circunstancias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social quedará habilitado para emitir la resolución fundada a que se refiere el art 15 de la LCT cuando se acrediten los extremos exigidos por dicha norma.

En el acto de ratificación del acuerdo espontáneo el trabajador deberá ser asistido por un letrado o representante sindical.

Se exige para la celebración de un acuerdo espontáneo, la inexistencia de un reclamo el SECLO con el mismo objeto. El empleador o quien pactare el acuerdo con el trabajador deberá depositar en una cuenta a nombre del MTYSS, que al efecto se abrirá en el Banco de la Nación Argentina un arancel de \$ 40 por cada trabajador que fuera parte de aquel. El depósito deberá ser acreditado ante el MTSS en el acto de la presentación del acuerdo y constituirá un requisito para dar curso al trámite.

#### **I.1.a**

En el sistema de la ley 24.635 el intento de conciliación, será obligatorio. Así el artículo 1º de la ley 24635 establece que “los reclamos individuales y plurindividuales de la Justicia Nacional del Trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial” ante un organismo administrativo el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) creado por el art 4º de la normativa de marras.

Se advierte que lo obligatorio, no es la resolución del conflicto – como defectuosamente sugiere la norma transcrita – sino el cumplimiento de la instancia administrativa de conciliación, imprescindible para los reclamos que tramiten ante la Justicia Nacional del Trabajo, exceptuando a) la interposición de acciones de amparo y medidas cautelares, así como las acciones que deban tramitar por la vía sumaria o sumarísima (como por ej las previstas en los artículos 47;52 y 62 de la ley 23.551). b) Las diligencias preliminares y prueba anticipada c) Cuando el reclamo individual o plurindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis o de conciliación obligatoria de la ley 14.786 d) las demandas contra empleadores concursados o quebrados, e) las demandas contra el Estado Nacional, provincial y municipal y, f) Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

#### **I.1.b**

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante los Juzgados Nacionales de Primera Instancia del Trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia de los arts 132 a 136 de la ley 18345. En este supuesto, el juez, merituando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el 30% del monto conciliado. (ver art 26 Ley 24635)

En caso de haberse arribado a un compromiso arbitral al que voluntariamente se sometieren las partes (procedimiento regulado en el cap.IX de la ley 24635), los laudos respectivos son recurribles dentro del 5to día de notificado ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y serán ejecutables ante los juzgados nacionales de Primera Instancia del Trabajo. Se aplicarán los principios establecidos en los arts 736 y ss del

CPCCN a los fines de determinar el procedimiento arbitral, plazos y demás circunstancias procesales no previstas expresamente en la ley especial.

Por otra parte conforme al art 80 LO Al disponer la producción de la prueba oral el juez intentará obtener de las partes un acuerdo conciliatorio. Sin perjuicio de ella - que es obligatoria para el magistrado – éste podrá reiterar gestiones conciliatorias en el curso de todo el proceso laboral.

### **I.1.c**

La ley no fija plazo para la duración del trámite ante el SECCLO, resultando obvio que debe acomodarse el principio de celeridad que es una nota distintiva de la disciplina laboral y que no puede exceder el término para la prescripción de los derechos en litigio conforme lo normado por el art 257 LCT y la doctrina sentada en el Plenario 312 dictado in re “Martínez c/ YPF SA” , del cual nos ocuparemos mas adelante en el acápite I.1.e

### **I.1.d**

La Secretaría de Justicia del Ministerio de Justicia. se ha reservado la facultad de “determinar el honorario básico del conciliador” ( art 2 ley 24.635)

El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.El Título VI de la ley 24635 prevé la creación de un Fondo de Financiamiento en la órbita del Ministerio de Justicia.

El conciliador por su gestión en cada conflicto en que deba intervenir, cualquiera sea el monto en discusión e independientemente de él, percibirá un honorario básico que determinará el Ministerio de Justicia.

Este honorario se incrementará en la proporción que fije la reglamentación cuando el trámite culmine en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo dictado en el caso en que las partes defirieren al conciliador la calidad de árbitro.

En los supuestos de conciliación el empleador depositará los honorarios del conciliador a su orden, en el Fondo de Financiamiento dentro de los 5 días corridos de notificada la homologación del acuerdo o en el caso de arbitraje dentro de los 3 días corridos de consentido o ejecutoriado el laudo.

En caso de incumplimiento del empleador el Fondo extenderá la certificación correspondiente.

El Fondo de Financiamiento del presente régimen tomará a su cargo el pago al conciliador del honorario básico a que se refiere el parrafo 1º del art 12 cuando el trámite culminare sin acuerdo conciliatorio ni designación de conciliador como árbitro . La eventual condena en costas pronunciada en sede judicial impondrá al empleador el reintegro al Fondo, del honorario básico abonado al conciliador. En caso de condena del empleador la respectiva sentencia podrá imponer un recargo de ese honorario dentro de los límites que fije la reglamentación cuando merituare en aquel un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio.

El art 22 del decreto reglamentario fija en la suma de \$ 25 el honorario básico del conciliador por su gestión en cada uno de los conflictos en que deba intervenir.

Si el trámite culminara en un acuerdo conciliatorio o laudo arbitral dicho honorario se elevará a la suma de \$ 250 que deberá ser abonada por el empleador o requerido en calidad de tal . Cuando se tratara de un reclamo interpuesto por varios reclamantes y fracasare la gestión conciliatoria respecto de todos ellos , el conciliador percibirá como única retribución el honorario básico. En cambio si se lograra el resultado positivo solamente con uno de los reclamantes el honorario único a percibir por el conciliador será de \$ 250. Este importe se incrementará en un 25% por cada reclamante adicional con el que se arribare al resultado indicado. A opción del empleador o requerido como tal, éste podrá pagar los honorarios por gestión exitosa directamente al conciliador quien extenderá la documentación pertinente y quedará extinguida la obligación a su respecto . Dentro del plazo de 10 días corridos el conciliador deberá comunicar al Fondo de Financiamiento que ha percibido sus honorarios en forma directa del empleador, si este hubiera optado por esta forma de cumplimiento de la obligación.

El conciliador tendrá acción ejecutiva contra el obligado al pago de sus honorarios. A ese efecto constituirá título ejecutivo un ejemplar del acta de conciliación y la certificación de homologación del acuerdo extendido por el SECLO.

El obligado al pago deberá acreditar ante el SECLO el cumplimiento de su obligación al pago de los honorarios del conciliador para tener copia de la resolución que homologa el acuerdo. Todo pago que deba realizarse en cumplimiento del acuerdo conciliatorio previsto en el art 21 de la ley 24635 deberá ser percibido personalmente por el trabajador bajo pena de nulidad.

### **I.1.e**

Mediante el Plenario 312 dictado el 6.6.06 in re “Martínez Alberto c/ YPF SA” la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, fijó como doctrina legal que al plazo del art 257 de la LCT se debe adicionar conforme al art 7 de la ley 24635 el término de seis meses como suspensivo de la prescripción por el reclamo ante el SECLO, resultando indiferente que las actuaciones administrativas fueren mas breves o de mayor dilatación temporal.

### **I.2**

Para que el reclamo resulte efectivo, se prevén supuestos para los casos en que fracase la conciliación admitiéndose que las partes podrán solicitar al SECLO la reapertura del procedimiento siempre que no hubiere iniciado la acción judicial.

Si en el tribunal el empleador resultare condenado después de una conciliación fracasada, la sentencia podrá imponerle un recargo de 3 a 10 veces el importe del honorario básico con destino al Fondo de financiamiento cuando merituar en aquel un comportamiento abusivo que frustrara el trámite conciliatorio.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia que imponga el recargo mencionado en el párrafo anterior, el Secretario del Tribunal deberá notificarla al Fondo de Financiamiento y dejar constancia en el expediente de haber efectuado tal comunicación. Constituirá falta grave del funcionario actuante la omisión de cursar la notificación en el plazo establecido.

### **I.3**

Las remuneraciones impagas a la fecha de vencimiento deberán ser retribuídas con los accesorios que compensen la privación de la disponibilidad de un crédito de naturaleza alimentaria.

#### **I.4**

La normativa procesal para la mediación no es aplicable para los litigios laborales , sino que tiene su ámbito en materia civil y comercial , regulando ese procedimiento la ley 24.573.

El tratamiento de dicha normativa es ajena a la cuestión sometida a análisis en el apartado I - de este cuestionario que se limita al fuero del Trabajo, conforme, asimismo, con el interrogante general enunciado en el epígrafe y con la temática de la Comisión de Estudio que lo formula .

### **ACCIONES COLECTIVAS**

#### **II.1.**

Las formas de solución de los conflictos colectivos son a) la autocomposición, b) la conciliación y el arbitraje.

Cuando la CN en el art 14 bis, se refiere a la conciliación y al arbitraje como métodos de solución de los conflictos de trabajo no comprende sólo a aquellos de instados por organismos administrativos ajenos a las partes (de origen heterónimo) sino también a los que surgen espontáneamente – o de manera convencionalmente pactada – de las propias partes en litigio.

La ley 14786 ha instaurado normas destinadas a sustanciar conflictos de intereses mediante una instancia de conciliación obligatoria y otra instancia de arbitraje voluntario.

Lo referente a la gestión conciliatoria podrá aplicarse también a los casos de conflictos colectivos de derecho como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias a que se refiere el art 14 de la ley 14.250.

Por su parte la ley 23546 en su art 7 dispone que en los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la ley 14786 . Sin perjuicio de ello las partes podrán de común acuerdo someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social.

#### **II.2**

Las partes de estos procedimientos pueden ser una pluralidad de trabajadores con un interés colectivo o una asociación sindical de trabajadores, por la parte obrera y un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores, por la parte patronal .

Cuando el conflicto se plantee para obtener la celebración o modificación de una convención colectiva de trabajo, el derecho a recurrir a la conciliación o al arbitraje pertenece sólo a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

### II.3

Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes (conf art 2 ley 14786) cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El Ministerio podrá asimismo intervenir de oficio, si lo estimare oportuno en atención a la naturaleza del conflicto.

Si la solución propuesta no fuere admitida se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta y la parte que la propuso, la aceptó o la rechazó y se invitará a las partes a someter la cuestión a un arbitraje.

Aceptado el ofrecimiento, suscribirán un compromiso que indicará a) el nombre del árbitro, b) Los puntos en discusión, c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas d) plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

### II.4

El laudo arbitral tiene los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14.250.

### II.5

Los acuerdos conciliatorios previstos en la ley 14786 y los laudos arbitrales serán obligatorios no sólo para quienes los suscriban sino para todos los trabajadores y empleadores de la actividad.

### II.6

Para que un sindicato demande el cumplimiento de derechos de sus afiliados debe contar con poder individual de quienes quiera representar.

### II.7

En el último caso las costas serán afrontadas conforme a la normativa general al respecto (art 38 LO y arts 68 y ss CPCCN)

## APENDICE

### Abreviaturas usuales y legislación de referencia

L.O Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (Nro 18.345 publicada en el Boletín Oficial el 24.9.69, texto ordenado decreto 106/98)

*Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional*  
*Lavalle 1334 1er. piso - (1048) Ciudad de Buenos Aires - República Argentina*  
*Tel / Fax: (011) 4372-0398 / 0654 / 2043 - E-mail: presidencia@asocmagistra.org.ar*

LCT Ley de contrato de trabajo (ley 20744 y reformas posteriores que configuran con legislación complementaria que configuran el identificado como RCT, es decir Régimen de Contrato de Trabajo)

LAS Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551

LRT Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557

SECO Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (previsto en la ley 24635 de Conciliación Laboral Obligatoria)

LEY 14786 Conciliación Obligatoria (en el ámbito del Derecho Colectivo)

*Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional*  
*Lavalle 1334 1er. piso - (1048) Ciudad de Buenos Aires - República Argentina*  
*Tel / Fax: (011) 4372-0398 / 0654 / 2043 - E-mail: presidencia@asocmagistra.org.ar*