

LA MEDIACION COMO METODO DE RESOLUCION
ADECUADA DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

PROPUESTA

Es de mi opinión e intentaré sostener que la Mediación Prejudicial de la ley 13.951 es un Método de Resolución Adecuada de Conflictos laborales, y en especial la mediación prejudicial de la Provincia de Buenos Aires, como herramienta para un servicio eficaz de gestión y resolución de conflictos, sin que sean hábiles las críticas que habitualmente se plantean en la materia, siendo la propuesta el estudio para la modificación de la legislación vigente en tal sentido mediante la eliminación del inc. 11 del art. 4 de la ley 13.951.-

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.-

Una de las principales cuestiones de fondo que deben tenerse en cuenta en orden a la aplicación de la mediación en los conflictos individuales de trabajo, es la del habitual temor ante una posible afectación del principio de irrenunciabilidad vigente en materia laboral.

Una de las características propias y definitorias de la ley laboral ha sido la vocación restrictiva de la autonomía de la voluntad lo cual tendría por finalidad asegurar mínimas condiciones de dignidad en el desarrollo de la relación de trabajo, manteniendo sí la disponibilidad colectiva en ciertas materias donde esta vedada sin duda la disponibilidad individual. Así, se quita todo efecto a la voluntad del trabajador destinada a privarlo de un beneficio reconocido a su favor.

Ahora bien, la doctrina y jurisprudencia de la materia distingue principalmente dos aspectos llamados doctrinariamente (Justo López) como

garantía de satisfacción y garantía de negociación; o supuestos de renuncia anterior al nacimiento del derecho o posterior (Pla Rodríguez).

Ya se ha dicho que al momento de considerar la diferencia entre renuncia a derechos adquiridos propiamente dichos y la renuncia a un determinado status normativo adquiere especial trascendencia la forma de la renuncia, renuncia que nunca será válida a través de un acto unilateral sino debiendo el mismo consistir en un acto bilateral y por ende transaccional. Transacción que supone trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto, siendo la transacción un acto bilateral, de concesiones recíprocas, no significaría sacrificar gratuitamente ningún derecho sino que siempre se obtiene a cambio de la concesión de alguna ventaja o beneficio.

La bilateralidad y onerosidad de la transacción sería la oposición al carácter gratuito de la renuncia.

TRANSACCION – CONCILIACIÓN – NEGOCIO LIBERATORIO Y DEROGATORIO – MEDIACION:

Así ya ha dicho la doctrina que el negocio liberatorio sería la excepción a la irrenunciabilidad de derechos adquiridos revistiendo las garantías de la forma expresa con el rigorismo que el ordenamiento en general impone.

En cambio es el negocio derogatorio el que alcanzado por el principio de irrenunciabilidad el que genera discusiones en torno a su alcance según se trate de fuentes heterónomas a las partes del contrato (ley, convenio colectivo de trabajo) o de derechos nacidos de la voluntad de las partes, con la especial complejidad de si se trata de renunciaciones por acuerdos expresamente celebrados o por comportamientos tácitos.-

En lo que a nuestra materia se refiere estaríamos frente a la situación de excepción a la regla de irrenunciabilidad contenida en los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios.

Sin duda estamos hablando en estos negocios extintivos de los créditos laborales de derechos litigiosos o dudosos, es decir, sobre pretensiones. La renuncia se referiría siempre a derechos no cuestionados, solo se puede renunciar a lo que se posee, no a lo que se pretende obtener.

Por ello es que tampoco podríamos en el caso estar hablando adecuadamente de una excepción al principio de irrenunciabilidad, ya que la transacción no es equiparable a la renuncia, sino a lo sumo de una renuncia a la pretensión, que no siempre coincide con lo que en justicia corresponde.

Nuestro derecho admite sin duda este tipo de acuerdos, pero sometiéndolos a rigurosas formalidades tales como la intervención de un órgano externo a las partes que vele por la justa composición de intereses del negocio.

Una situación especial (a tener en cuenta en las confecciones de los acuerdos) y no poco discutida a pesar de la jurisprudencia imperante en la jurisdicción nacional, es el efecto de cosa juzgada sobre créditos que no formaron parte del acuerdo. (plenario nacional en el fuero del trabajo plenario 137 (Lafalce: la manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada mas tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente de la relación laboral que las uniera, hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado”).-

LEY 13.951 – SU POSIBLE APLICACIÓN:

En nuestro ordenamiento provincial la ley 13.951 establece el sistema de mediación prejudicial obligatoria. Este sistema si bien excluye en su artículo 4 inc. 11 “las causas que tramiten ante los tribunales laborales”, no surge de su articulado que ninguna de las normas y reglas de procedimiento, tanto de la ley como del decreto reglamentario, tengan alguna observación que pudiera tornarlo inviable de aplicación en la materia laboral de este mismo procedimiento a las causas laborales de nuestros tribunales.

Se trataría de la aplicación de un método de resolución adecuada de conflictos a la materia laboral, intentando en esta instancia la transacción prevista legislativamente, frente a un tercero neutral imparcial, que es designado mediante sorteo público del Registro de mediadores habilitados con lo cual no cabe la posibilidad de connivencia en la designación del mediador que deba entender; la obligación de comparecencia “personal” de las partes con el patrocinio letrado de cada una de ellas, y en especial se respeta el sometimiento del acuerdo a la revisión mediante la homologación.

Esto así toda vez que en nuestra normativa, los artículos 19 y sgtes. Establecen el sometimiento del eventual acuerdo obtenido en mediación a la homologación del juzgado (en el caso se trataría del Tribunal) competente

“ARTICULO 19: El acuerdo se someterá a la homologación del Juzgado sorteado según el artículo 7º de la presente Ley, el que la otorgará cuando entienda que el mismo representa una justa composición de los intereses de las partes.

ARTICULO 20: El Juzgado, emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo, dentro del plazo de diez (10) días contados a partir de su elevación.

ARTICULO 21: El Juzgado, podrá formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al Mediador para que, en un plazo no mayor de diez (10) días, intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

ARTICULO 22: En el supuesto que se deniegue la homologación, quedará expedita para las partes la vía judicial.

ARTICULO 23: En caso de incumplimiento del acuerdo de Mediación homologado, éste será ejecutable ante el Juzgado homologante por el procedimiento de ejecución de sentencia establecido por el Código Procesal Civil y Comercial. En

este supuesto, el Juez le impondrá al requerido una multa a favor del requirente de hasta el treinta (30) por ciento del monto conciliado.”

COYUNTURA Y ESTRUCTURA:

Sin duda la cantidad de expedientes que ingresan a diario en materia laboral congestiona manifiestamente la justicia; esta cúmulo de trabajo mas situaciones estructurales de público conocimiento hacen que la tramitación de los juicios en sede laboral tengan una demora, y dilación con la consecuente licuación de los créditos laborales comprometidos, que afecta sin duda el resultado “justo” de cualquier sentencia; Incremento de costos y tiempos derivados de las problemáticas de la producción de prueba; etc.

Todos estos elementos justifican ampliamente la incorporación de la materia laboral a la instancia prejudicial de mediación.

Quienes durante este primer año de implementación de la mediación prejudicial hemos ejercido en esta función de mediadores hemos escuchado una y otra vez a los colegas participantes, que ejercen su profesión en el fuero laboral, preguntar cuándo se establecería el procedimiento para las causas laborales.

Han existido y existen diferentes instancias opcionales, tales como la presentación espontánea ante la secretaría de Trabajo, y proyectos de instancias intra-judiciales previas a la sustanciación judicial. Ahora bien, en una situación de crisis de presupuesto de la justicia así como de la administración pública, resulta de difícil implementación cualquier sistema que implique el desvío de recursos humanos y/o económicos para la implementación de un sistema en tal sentido.

En el caso, la mediación prejudicial cuenta hoy con una planta de mediadores habilitados por cada departamento judicial, capacitados con formación de excelencia en las herramientas operativas de la mediación, con

obligación de capacitación anual continua, con oficinas adecuadas establecidas y visadas por la autoridad de aplicación; resultaría de costo nulo para cualquiera de los poderes del Estado, toda vez que la incorporación a un sistema ya implementado, con costos soportados a cargo de los mediadores del Registro y los Colegios de Abogados, con un organismo de contralor y aplicación ya organizado y en funcionamiento (Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires), con un sistema informático ya implementado y en funcionamiento, sin duda resulta a todas luces la opción más económica en todo sentido. En especial en términos de tiempo para la implementación de un método de resolución de conflictos individuales de trabajo de posibilidad INMEDIATA, adecuado y útil sin duda para aportar no solo a la descongestión de la justicia sino también a la inmediatez en los resultados posibles para el trabajador como concreción cierta del principio protectorio y como contribución indiscutible a la paz social.-

DESAFÍOS PARA LOS MEDIADORES:

Sin duda nuestra formación y accionar responsable en el proceso de la mediación, con adecuación especial en la instancia transaccional del proceso, y en especial en las confecciones de los acuerdos, los cuales tendrán una revisión exhaustiva en el sometimiento a la homologación judicial en materia laboral, toda vez que en la materia específica estamos frente a una situación tuitiva del derecho respecto de la restricción de la voluntad del trabajador.

La formación continua de los mediadores puede realizar sin duda un aporte importante también en esta materia específica.-

CONCLUSION.

Concluyo, sin duda alguna, que resulta una oportunidad única para el legislador y para la Justicia, incorporar los conflictos de materia laboral a la mediación prejudicial prevista en la ley 13.951, toda vez que con una mínima modificación (la derogación del inciso 11 del art. 4) se puede obtener un gran beneficio para la sociedad toda obteniendo una importante descongestión de los tribunales que para una primera audiencia de conciliación requieren el uso de recursos numerosos (traba de la litis con las consecuentes demoras y costos de notificaciones; fijación de audiencias, producción de las mismas, etc.); un medio hábil para contribuir a la inmediatez y oportunidad de la solución del conflicto en especial para el trabajador que se ve obligado al inicio de una acción judicial para el cobro de sus créditos alimentarios; contribuyendo así a la paz social y a la concreción de los principios tuitivos del Derecho del Trabajo.-

INSTITUTO DE GESTION Y
RESOLUCION DE CONFLICTOS.
Yamila Laura Cabrera - Mayo /2013