



myf

248

La Oralidad y la Conciliación en el proceso laboral: herramientas claves para garantizar un servicio de justicia moderno, expeditivo, eficiente y que brinde respuestas de calidad a los conflictos jurídicos.

Mariana Otarola

Relatora - Juzgado Laboral de la Tercera Nominación de Rosario

María José Ventura

Relatora - Sala Tercera de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario

myf

249

El constante incremento de causas que experimenta el fuero laboral, especialmente en los últimos cuatro años, se contrapone con una estructura material y funcional que resulta insuficiente, teniendo en consideración que por ejemplo, en Rosario, sólo se cuenta con diez juzgados de primera instancia y la Cámara de Apelación en la materia, en oportunidad de ser publicada la presente, detenta menos del 50% de los jueces que deben integrarla.

Tales circunstancias nos conducen a la búsqueda e implementación de soluciones innovadoras, efectivas, que garanticen pronta respuesta y de máxima calidad a los justiciables y sus apoderados.

No puede soslayarse la relevancia que ostenta el fuero laboral en la estructura del Poder Judicial y también para los justiciables, la comunidad en general y la región (polo industrial y agrario del país, ruta obligada del Mercosur), en virtud de la trascendente repercusión económica y social que deriva de los fallos que se dictan.

La elevada conflictividad laboral se verifica especialmente en la ciudad de Rosario. Obsérvese, que durante el año 2023 ingresaron en todo el territorio de la provincia de Santa Fe 37.872 causas y el 67% se encuentra tramitando en Rosario, distribuido en sólo diez jueces de primera instancia y cuatro vocales de Cámara.

A modo ilustrativo, nótese que en el año 2023 se dictaron en cada juzgado laboral de Rosario

un promedio de 2500 resoluciones y sentencias, lo que implica un total aproximado de 25.000 actos decisorios anuales.

La sanción de la ley 27.742 (Ley Bases) y las modificaciones sustanciales que introduce a la normativa laboral, predice un notable incremento de la litigiosidad a corto plazo.

A la par, las consecuencias de la adhesión de la provincia a la ley 27.348 comienza a repercutir notablemente. Si bien tras el dictado de la ley provincial 14.003, que obligó a los justiciables a transitar por Comisiones Médicas (CM) previo al proceso judicial, mermó el inicio de reclamos indemnizatorios por Ley de Riesgos del Trabajo; el temporal alivio en el flujo de ingreso de expedientes quedó atrás.

Es que en la actualidad, no sólo se incoan demandas por divergencias en el porcentaje de incapacidad determinado en sede administrativa, sino también por: cobro de prestaciones dinerarias por incapacidad laboral temporaria que no son abonadas por las ART; cobro de honorarios profesionales pactados en los acuerdos celebrados ante la Comisión Médica; cobro de los intereses devengados por el pago intempestivo de las prestaciones dinerarias; pronto pago de acreencias reconocidas en sede administrativa pero que no son abonadas por las ART; etc. En conclusión, en lugar de evitarse la litigiosidad, nuevas situaciones de hecho han generado heterogéneos reclamos laborales.

Ante este diagnóstico de situación crítica, en

pos de agilizar las respuestas a las pretensiones judiciales y a fin de hacer efectivos y poner en práctica los principios del Derecho del Trabajo en su faz procedimental: Oralidad, Inmediación, Celeridad, Despapelización, Economía procesal, Simplificación probatoria, entre otros, entendemos que la Conciliación emerge como el mecanismo clave y medular para resolver los conflictos jurídicos.

La reforma introducida al Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe mediante la ley 13.840 (2018) enfatiza y pondera la etapa de conciliación, ordenando al Conciliador la preservación de los derechos irrenunciables del trabajador.

La norma ritual persigue que durante el transcurso del proceso se custodien los principios rectores de la materia: protectorio y de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, a la par de propiciar una respuesta ágil y efectiva al litigio existente entre las partes.

En qué consiste y qué ventajas encontramos en la Conciliación Laboral

La conciliación es un método de solución de conflictos basado en el diálogo y la creatividad, que persigue obtener soluciones satisfactorias para las partes en litigio, teniendo como objetivo no sólo poner fin a la controversia en particular, sino también restablecer la paz social.

El conciliador es un tercero neutral que asiste

a las partes utilizando las herramientas y técnicas de comunicación y negociación en forma flexible e informal. Debe crear conciencia conciliadora en las partes y resaltarles las ventajas de llegar a un acuerdo autocompositivo.

En la conciliación se exploran alternativas de solución a las problemáticas suscitadas, por lo que es una técnica completa, creativa, personalizada y pacífica de resolución de conflictos. Se tienen en cuenta los intereses comunes, lo que ayuda a flexibilizar las posiciones de las partes y a que éstas se predispongan a aceptar opciones.

En la conciliación están presentes los criterios objetivos: normas legales, contrato, usos y costumbres, necesidades económicas, principios del derecho laboral, el orden público laboral, etc., y las técnicas que utiliza el Conciliador posibilitan generar opciones valiosas y beneficiosas para las partes intervinientes.

A través del diálogo que emerge de las audiencias, los litigantes dejan atrás la visión de la confrontación, que puede ser perjudicial para ellas, y cobra relevancia el compromiso de alcanzar un acuerdo eficaz, seguro, sustentable y legítimo, es decir, una justa composición de sus derechos e intereses.

A través de la actuación del Conciliador, las partes y sus letrados trabajan en alcanzar una solución efectiva a la situación de conflicto.

Tal como lo pregona el CPL (versión ley 13.840)

a través de la implementación en el proceso laboral de la oralidad y de la conciliación, llevada a cabo por el juez o por un funcionario altamente especializado, se promueve la eficiencia en el servicio de justicia, la transparencia, la pronta respuesta al justiciable, la preservación del orden público laboral y de los derechos irrenunciables consagrados en la normativa de fondo. Asimismo, se evitan dilaciones innecesarias y el acuerdo logrado entre las partes con la participación activa del Conciliador, se impone frente a la idea de acudir a los tribunales a fin de obtener una sentencia judicial como única respuesta posible a la contienda.

En nuestra materia, no podemos soslayar que el proceso laboral santafesino tiende al llamado del avenimiento en varias ocasiones: la audiencia de trámite (luego de la demanda y contestación), la audiencia del art. 56 CPL, una vez clausurado el periodo de prueba, y la posibilidad que tanto las partes como el director o directora del proceso soliciten o determinen una instancia de recomposición de las posiciones de las partes en cualquier estado del juicio.

La ley 13.840, al reformar el Código de Procedimientos Laboral de la provincia, crea específicamente una Oficina de Conciliación Laboral que no logró implementarse, no obstante, aun sin su conformación, los juzgados laborales a través del juez o jueza y también de la valiosa tarea llevada a cabo por los/as secretarios/as audiencistas, se intenta y muchas veces se logra un avenimiento justo y equitativo en aras de preservar el orden público laboral y culmi-

nar con celeridad la disputa judicial.

Cabe destacar, que el conocimiento del derecho de fondo y forma que poseen los/as secretarios/as audiencistas, propicia que puedan realizar su tarea con eficacia y eficiencia. En igual sentido, en la Cámara Laboral de Rosario, frente a la cantidad de causas que son apeladas, cada Sala ha encontrado el modo de convocar a audiencias de conciliación a fin de brindar respuestas expeditivas y de calidad a los litigios radicados en dicha sede.

Aptitudes personales y técnicas que debe detentar el Conciliador Laboral

Para llevar adelante con éxito la tarea de Conciliador Laboral, el funcionario debe encontrarse capacitado en áreas que exceden lo estrictamente jurídico. Ello así, en razón que más allá de los conocimientos técnicos vinculados con el derecho laboral y la capacitación académica adquirida en la materia, se requiere instrucción en áreas extra jurídicas que aporten competencias útiles y beneficien el perfil ideal del conciliador laboral.

Asimismo, se estima conveniente que cuente con: experiencia en el Poder Judicial y especialmente en el fuero laboral; estudios atinentes a los métodos de resolución de conflictos en general y a la conciliación en especial; que ostente cualidades, aptitudes y habilidades personales que resulten favorables y eficaces para ejercer la labor de conciliador; conocimiento científico del proceso laboral (justificación his-

tórica, principios, desarrollo) y erudición en los objetivos, valores y principios que inspiraron la reforma procesal laboral y que deben orientar al conciliador para la concreción de la tarea que se le encomienda.

Finalmente, y teniendo en consideración que algunas materias debatidas en el fuero encuentran divergentes respuestas jurisprudenciales, el Conciliador debe estar actualizado de los criterios imperantes en todos los tribunales laborales respecto de las cuestiones litigiosas que se plantean con asiduidad.

Otra herramienta: La Oralidad

En el procedimiento laboral santafesino, podemos encontrar indicios de oralidad: la audiencia de trámite en su faz conciliatoria, la confesional de las partes, el alegato in voce del art. 57 CPL reformado por la ley 13.840 -como modo más patente-, pero aun no se presentan propuestas tendientes a modificar en su integridad el procedimiento escrito por un procedimiento oral, como ocurre en otros fueros.

La doctrina une el concepto de oralidad con el de debido proceso legal. Ello así, por entender que mediante la oralidad se trata de garantizar: un juez competente, independiente e imparcial, que asegure a las partes el acceso a la jurisdicción sin restricciones, así como el derecho de defensa y un procedimiento rápido, simple, accesible y eficiente.

Se vislumbra una tendencia que persigue que

el debido proceso legal gire en torno a la idea de un juicio oral, destinado a que el judicante reciba de modo personal las pruebas de las partes, para su valoración y ponderación oportuna en el acto decisorio.

Ahora bien, en un mundo procedimental escrito, el cambio rotundo y completo a la oralidad no resultaría eficaz. La experiencia indica que se deberían combinar ambos sistemas (ej.: demanda y contestación por escrito y prueba oral). Así, cuestiones que deben resolverse sólo con prueba documental, porque no existe una controversia fáctica, pueden encausarse por un sistema escrito, mientras que la oralidad podría reservarse para los procesos en los que deviene imperiosa la producción de pruebas personales (testimonial, pericial, confesional).

En el fuero laboral, por ejemplo, en el procedimiento sumarísimo del art. 136 CPL, que sólo se inicia por disputa en el porcentaje de incapacidad dictaminado en sede administrativa, o bien para la determinación del monto de la prestación dineraria adeudada, y que requiere para la solución del caso de una pericia médica o, en su caso, contable, podría aplicarse un procedimiento oral.

Así, tras la demanda y su contestación por escrito, se designaría una audiencia de vista de causa luego de producirse las pruebas periciales ofrecidas. En dicha audiencia, el juez o jueza podría indagar al experto actuante en forma directa a fin de obtener aclaraciones o despejar dudas técnicas derivadas del informe

presentado en autos. Luego, el judicante resuelve sin más trámite, efectivizándose en todo momento el principio de inmediación.

Por el contrario, en un caso como el pronto pago, donde el reconocimiento del oponente se plasma por escrito, se conservaría la estructura del proceso escritural.

El modelo bonaerense de oralidad, diseñó el periodo de prueba en tres etapas: apertura a prueba y proveído de pruebas; lapso intermedio entre el proveído de pruebas y la audiencia de vista de causa; y la celebración de la audiencia de vista de causa.

En las dos primeras etapas se implementa la escritura y recién en la audiencia de vista de causa se practica la oralidad, haciendo uso de medios tecnológicos de información y comunicación, acortando los plazos y videograbando la audiencia de vista de causa.

No escapa a nuestra consideración que poner en marcha la oralidad en el proceso laboral requiere una transición, así como también una modificación estructural de las salas de audiencias de nuestros tribunales, que deben contar con espacios orientados a la videograbación y con recursos tecnológicos adecuados. Sin embargo, consideramos que un servicio de justicia moderno y eficiente debe propiciar la inmediación, asegurando la presencia del judicante ante las partes litigantes en las audiencias, a fin de garantizar el debido proceso legal.

Beneficios que derivan de implementar la Oralidad y la Conciliación Laboral

- Mayor eficiencia y celeridad en brindar respuestas a los conflictos. La oralidad, con propuesta de conciliación en todas las oportunidades (ya sea por implementación de audiencias preliminares de depuración de prueba, aplicación de cargas probatorias dinámicas, audiencias de producción de prueba y alegatos) reduce los plazos de los procesos

- Optimización de los recursos humanos y materiales.

- Inmediación entre los funcionarios y los justiciables en momentos donde deviene imperioso y relevante que el ciudadano conozca y experimente la compleja labor que desempeñan diariamente los operadores judiciales con escasos recursos disponibles.

- Posibilidad para los ciudadanos de conocer una unidad jurisdiccional que opera con personal calificado y capacitado para la tarea que desempeña, que implementa criterios de atención al justiciable expeditivos, no burocráticos y que está encabezada por un juez o jueza y funcionarios idóneos, con experiencia y conocimiento técnico en derecho laboral.

- Decisiones jurisdiccionales de calidad porque es el juez o jueza quien examina a los testigos, conoce a los contendientes y consulta a los peritos. No es el juez o jueza desempeñando

su tarea en soledad y teniendo ante sí un documento o un dictamen pericial glosados a un expediente que tramitó un proceso escritural.

- Mejor imagen institucional y reputación social como operadores de la justicia laboral.

Conclusión

Más allá de las ventajas manifiestas que aporta la implementación de la oralidad, no se soslaya que para arribar a un proceso laboral oral se requiere inversión en infraestructura: creación de salas de audiencias, instalación de cámaras, encontrar nuevos espacios para cubrir la demanda de todos los juzgados laborales, incorporación de tecnología, etc. También, articular pruebas piloto, redactar protocolos de producción de prueba, capacitar a magistrados, funcionarios y abogados en oralidad. Todo ello implica un gran desafío para los que sólo experimentamos un mundo profesional y judicial escrito.

De todas formas, la Conciliación, es una herramienta eficaz y disponible en la actualidad por todos los operadores del fuero laboral, para hacer efectivas las múltiples ventajas que derivan de aplicar al proceso laboral los principios de oralidad e intermediación.

El desafío que nos motiva es mejorar el servicio de justicia con los instrumentos disponibles. Entendemos que el camino a seguir es unir voluntades y el compromiso de todos los actores involucrados, para democratizar el

proceso y cumplir con las premisas plasmadas en la normativa internacional a través de Declaraciones y Convenciones.

Dispone el art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos que: *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.*

Nos proponemos trabajar para cumplir dicha manda y para que la constante histórica de impartir justicia encuentre en los tribunales locales el ámbito propicio y los funcionarios competentes para conferir la mejor y más pronta respuesta a los cuantiosos conflictos laborales que se suscitan en la comunidad. ■