

La conciliación laboral

Dr. Carlos J. G. Garibay

Juez de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la 3a Nominación de la ciudad de Santa Fe

Mariana Ramoneda

Secretaria del Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la 3a Nominación de la ciudad de Santa Fe

Germán Allende

Relator del Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la 3° Nominación de la ciudad de Santa Fe

1. La realidad de la conciliación en el proceso judicial laboral actual

Al repasar los códigos de procedimiento laboral del país, uno encuentra que los hay con marcado sesgo escriturales así como los hay con marcado sesgo oral. Pero tanto en unas provincias como en otras uno encuentra dos cuestiones recurrentes: en todos los casos existe una modalidad de instancia conciliatoria en la sede judicial, y en ninguno de los casos el sistema, oral o escrito, es en sí mismo garantía suficiente para impedir la mora en los procesos judiciales o las situaciones de colapso del sistema judicial.

Por lo cual **los profesionales y los integrantes del poder judicial nos vamos a encontrar una y otra vez necesariamente con los dilemas de la conciliación.**

En nuestra Provincia de Santa Fe, la Ley 3480 (27/01/1949), primer código procesal laboral, incluía demanda verbal o escrita (arts. 45 y 46), contesta-

ción en audiencia, que se celebrará al día siguiente del vencimiento del plazo para contestarla (art. 47), sentencia en cinco días (art. 53), y *conciliación en cualquier momento* (art. 55). Luego, la Ley 7838, incluía demanda y contestación escritas (arts. 48 y 49), apertura a prueba (art. 52), *conciliación* (art. 53) y sentencia en 5 días (art. 55).

Ya en el actual Código Procesal Laboral, en lo que a esta colaboración importa, tenemos el art. 51, que debe analizarse en cuanto a sus objetivos, contextos y realidades. Ello porque cada noche «dormimos tranquilos» asumiendo que el formato y los resultados esperados de dicha audiencia, casi por arte de magia, se cumplen íntegros cada mañana en cada uno de los juzgados de la provincia. ¿Por qué motivo? Bueno, sencillamente porque el código de procedimientos así lo dice, y porque las estadísticas del poder judicial así lo dicen. Por ejemplo, este mes se realizaron en tal juzgado «x» audiencias de conciliación. Pero cabe preguntarse si efectivamente se realizaron en ese juzgado tales concilia-

ciones. Uno podría afirmar, leyendo el artículo 51 CPL, que efectivamente no sólo se realizaron esas conciliaciones sino que además **sucedieron también en el mundo real efectivamente todas las etapas o situaciones que marca la norma.** Pero la experiencia indica que ni lo uno ni lo otro es real.

Entendemos que hay un **contexto** que condiciona a las partes, a los abogados y a los jueces, que es necesario reconocer y admitir. Es decir, hay hechos objetivos resultado de las observaciones que cualquiera de nosotros con un poco de atención puede descubrir. En primer lugar, es una **modalidad digamos que usual de trabajo, que la preparación de la audiencia en el juzgado** pueda ir desde hacer *todo* lo necesario y correcto para la misma, o *no hacer absolutamente nada*, sencillamente esperando que el día y hora fijados, las partes y sus abogados lleguen y pidan el expediente en la Mesa de Entradas. O hacer casi nada, es decir, revisar en la agenda de audiencias del día cuáles son las de «hoy», y a lo sumo consultar en el sistema informático si el expe-

diente está en el casillero o está prestado. Esta modalidad puede multiplicarse por el número de juzgados, por el número de audiencias por juzgado o por el número de empleados que toman las audiencias en cada uno de esos juzgados, en un mismo día en toda la provincia. El resultado puede ser escandaloso medido en términos de **objetivos que la ley procesal ha establecido esperables** de la audiencia en cuestión, que no han sido alcanzados.

Si por ejemplo estimamos para el mes de julio de 2016, totalizando los 32 juzgados en funcionamiento en nuestra Provincia, 19 laborales y 13 de fuero múltiple, a un promedio de tres audiencias por día por juzgado, arrojan **96 audiencias**, es decir, **192 «partes» o personas, y 192 abogados, es decir, 384 personas** pasan cada día del mes por los tribunales sin haber recibido del «sistema» una respuesta acorde a sus expectativas mínimas. Incluso tal vez más de la mitad de ellos **ni siquiera habrán visto o conocido al juez**. En rigor, a estas cifras debemos descontarle un 25% que podemos estimar es

el porcentual de audiencias que no se realizan por motivos diversos.

Elena HIGHTON de NOLASCO y Gladys ÁLVAREZ explican que las causas del fracaso de la conciliación son: Falta de preparación de jueces y secretarios en técnicas de negociación y mediación; Reticencia de las partes en develar los verdaderos intereses ante quien luego va a decidir; Falta de tiempo del juez para tomar personalmente las audiencias; Y agregan que la conciliación **se ha convertido en un ritual más en la Administración de Justicia**, constituye un paso que no se toma como principal, sino como vía accesoria.

Recuerda el maestro PEYRANO, entre otros lineamientos, que el juez debe informar a las partes los alcances y fines de la audiencia, asegurando el principio de confidencialidad; Que debe reducirse la litis a términos económicos concretos, incluyendo las costas; Que debe procurarse evitar diálogos y manifestaciones de los participantes en la audiencia, es decir, evitar las «versiones personales» y los «ar-

gumentos jurídicos»; Que debe intervenir activamente el juez en la búsqueda de fórmulas de conciliación.

Y para no cargar injustamente las tintas de un solo lado, podemos imaginar también como una **modalidad usual de trabajo en el estudio jurídico, que la preparación de la audiencia** pueda ir desde hacer *todo* lo necesario y correcto para la misma, hasta no hacer *absolutamente nada*, sencillamente esperando que llegue el día, o hacer casi nada, en cualquiera de las variantes que ese casi nada pueda ser imaginado: por ejemplo, llamar al cliente un par de días antes, recordarle el compromiso, indicarle que no olvide su documento y pedirle que recuerde en nombre de un par de testigos.

El presente trabajo tiene por objeto brindar ideas para la reflexión, para rescatar de su realidad actual a la audiencia de conciliación y para hacerla más efectiva a cualquiera de sus fines: la conciliación misma o la continuación del trámite hasta la sentencia. Además, formular propuestas.

Puntualizamos la importancia de la preparación de la audiencia en el juzgado. El óptimo consiste en que antes de ella (uno o dos días antes) el juez tenga el expediente en su poder, lo analice y lo estudie a todos sus fines: quiénes son las partes, cuál es el objeto de la demanda, como relatan los hechos la actora y la demandada, cuáles son las estimaciones económicas implicadas, y cuáles son las pruebas necesarias. Mejor aún, si la estructura de personal del juzgado lo hiciera posible, sería poder asignar a un auxiliar del juzgado la tarea permanente de analizar el expediente junto al juez, tomando las notas que resulten de interés, las que inclusive pueden ser nuevamente utilizadas en el futuro para el eventual dictado de la sentencia.

Este análisis previo incluye ponderar la complejidad del caso, la posible extensión temporal de la audiencia, la presencia de personas que han de viajar desde otras ciudades, (que, en rigor, ya debió tenerse presente al fijar su día y hora), quiénes son los profesionales que van a intervenir, etc.

Destacamos también la importancia de la preparación de la audiencia en el Estudio Jurídico. Las primeras impresiones y notas del caso las obtiene el abogado en sus entrevistas con su cliente en modo previo a presentar la demanda o a contestarla. Allí se recolectó y seleccionó la documental, que ya no se tendrá otra oportunidad de acompañar. Allí se interpretó el conflicto para luego traducirlo en términos jurídicos al postular la pretensión o su rechazo. Allí se esbozó y se redactó el pliego para la absolución de posiciones. Allí finalmente, se definió una estrategia procesal que incluyó el despliegue probatorio necesario y futuro. Es decir, allí puede nacer o no la improvisación que acompañe al caso en todo su recorrido.

Pero en rigor de verdad, la experiencia indica que un nuevo análisis del caso, es de enorme utilidad a los fines de la adecuación de aquella estrategia procesal y probatoria, ahora ya teniendo a la vista con más tiempo (siempre escaso para el abogado) el texto y la prueba de la contraparte, Coordinar con

suficiente antelación la reunión con el cliente, lo que incluye día y hora, y duración de la reunión de trabajo, y redacción del temario para no omitir absolutamente ningún tema trascendente, por más que pensemos que no nos vamos a olvidar plantearlo en esa reunión. Usualmente, nadie tiene tiempo para nuevas entrevistas. Aunque parezca innecesario decirlo, explicar al cliente en qué consiste la audiencia a la que va a asistir. Muchas veces ocurrirá que sea la primera vez que lo haga.

Y a los fines de una eventual conciliación, la importancia de revisar los rubros reclamados y su ajuste a los hechos verdaderamente sucedidos y a las pruebas que posiblemente se puedan producir. Si a ello se agrega cierto y aconsejable conocimiento de los criterios de la jurisprudencia, el resultado será una ponderación razonable de expectativas económicas en torno a un acuerdo transaccional. El trabajador sabrá qué puede esperar de un ofrecimiento, y el empleador sabrá qué ofrecimiento es inaceptable y por ende, no puede hacer.

Finalmente, también como tarea previa en el estudio, luego de haberse reunido con el cliente para evaluar el caso con él, es útil intentar un contacto con el colega de la parte contraria. No es inusual que a la pregunta del juez acerca de si han existido conversaciones previas, los abogados contesten negativamente e incluso en algunos casos digan sencillamente que «no conocen» al otro colega.

La conciliación de la que ya hablamos al inicio, es uno de los ejes sobre los que se soporta la audiencia en nuestro código. **La probabilidad de una tratativa conciliatoria eficaz, incluso independientemente de si al final hay o no una transacción, depende enormemente del cumplimiento efectivo de los pasos previos que hemos resumido, tanto por el juzgado como por los abogados.**

El artículo 51 también brinda la posibilidad prácticamente inexplorada, de **acuerdos parciales**. Al menos desde el punto de vista teórico y pensando en un mundo donde todos obran de buena

fe, puede ocurrir que las partes coincidan en que ciertos rubros proceden y por lo tanto definan montos y modalidades de pago, dejando para la resolución judicial otros aspectos del caso en el que puedan tener diferentes puntos de vista o diferentes interpretaciones. El acuerdo parcial representa en definitiva, eliminación de complejidades innecesarias, reducción del esfuerzo procesal para las partes y para el juzgado, y simplificación de las causas al momento de sentenciar.

Finalmente, queremos destacar que la audiencia de conciliación **debe servir además para concentrar los esfuerzos probatorios en los temas verdaderamente controvertidos**. Si los profesionales y el propio juzgado «hicieron la tarea previa» es posible suponer que «todos» sabrán qué prueba es necesario producir y qué prueba es absolutamente irrelevante. La simplificación de la prueba tiene también directa relación con la duración del proceso, con su demora, fenómeno muchas veces patológico del que son responsables todas las par-

tes del sistema: los justiciables, y en medida determinante los abogados y el poder judicial.

2. La Conciliación

En el desarrollo de las relaciones laborales pueden surgir innumerables conflictos originados en un primer momento por intereses y necesidades contrapuestas entre el empleador y el trabajador, y en razón de la situación de inferioridad negocial de éste, frente a este desequilibrio inevitablemente en el futuro nacerán reclamos del dependiente sobre las normas incumplidas. En aquellos ordenamientos donde no exista un sistema de conciliación previa al proceso judicial como forma de resolver los conflictos, frente a éstos y ante la ruptura de la relación de trabajo, estaremos a las puertas del juicio laboral.

Ya en el proceso judicial, las consecuencias económicas del conflicto son soportadas por ambas partes –es decir, no solo por el empleador– a raíz de la

demora que debe soportar el trabajador en la percepción de su crédito, hasta que obtiene la sentencia judicial y en su caso, hasta que la ejecuta. De allí la importancia del papel conciliador del juez.

La conciliación, que deriva del latín *conciliatio*, significa congregar, y de ahí conciliar. La conciliación es un acuerdo de partes entre las cuales se encuentra una disputa relacionada a conflictos intersubjetivos, en la que interviene un tercero imparcial que trata de avenirlas a los fines de solucionar su caso. Que sea la figura un Juez o un funcionario administrativo, no es óbice para que las partes acuerden los efectos patrimoniales de las relaciones laborales. La conciliación es una posibilidad de solucionar los conflictos antes de iniciado el proceso, como requisito previo a su iniciación, o dentro del mismo proceso.

La OIT ha definido a la conciliación como «los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa

o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática, con la ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdo que oponen a las partes en litigio».

En cuanto a la *oportunidad* de poder efectuar la conciliación entre las partes con efectos transaccionales, en forma previa al proceso puede realizarse ante la autoridad administrativa de trabajo, ej. Ministerio de Trabajo en nuestra provincia, aunque no como obligatoria sino como voluntaria, de conformidad con el art. 3 de la Ley 10.468, ya que dicho Ministerio interviene sólo a pedido de parte.

Puede darse también como requisito previo a la iniciación de un proceso judicial, que es el caso de la conciliación laboral administrativa previa obligatoria, del SECLLO, en C.A.B.A (Ley 24.635). Y ya una vez iniciado el proceso judicial, ésta puede realizarse en la audiencia de trámite, en nuestro caso, según el art. 51 del CPL de Santa Fe. O en cualquier momento del proceso

conforme lo establecido en el art. 56 de dicho código, audiencia de conciliación que puede ser convocada hasta el llamamiento de autos.

De la simple observación de las estadísticas de un Juzgado es posible advertir la constante y creciente litigiosidad en función de dirimir los conflictos individuales de trabajo. Existe una cultura inserta en nuestra sociedad de acudir a la justicia ante cualquier conflicto de intereses como única forma de resolver las controversias, lo que importa una gran congestión judicial, que algunos piensan se podría revertir con la posibilidad concreta de la conciliación antes del conflicto judicial, lo que llevaría a una reducción de los procesos, y en consecuencia, a la descongestión de los tribunales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha pregonado sobre la solución de conflictos individuales a través de la postura de mantener los servicios de conciliación individual, determinando la especialización de los funcionarios encargados y tam-

bién mantener los servicios de conciliación individual. Así ha expresado como fundamento del Proyecto «Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA» que: «En el ánimo de contribuir a la mejora de los servicios para la solución de conflictos laborales individuales y colectivos, en consulta con sus usuarios trabajadores y empleadores, y reforzar así la aplicación de las normas laborales tanto a nivel central como a nivel local y en función de su experiencia en la materia, la OIT ha diseñado un procedimiento de diagnóstico y propuesta en esta materia que ya ha sido trabajado en algunos países de la región.»

Sin dudas que los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos, importan en forma directa la descongestión de los tribunales, lo que redundará en la disminución de las causas que ingresen a los Juzgados y el mejoramiento de acceso a la justicia, y la necesaria repercusión en la celeridad de los procesos.

Para los supuestos de conciliación privada como etapa previa al proceso judicial, en el ámbito relacionado al derecho del trabajo, si bien la misma puede encontrarse limitada en virtud de los principios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a la imposibilidad que tiene el trabajador a renunciar a sus derechos esenciales, existen quienes están a favor de esa posibilidad y sostienen que aquel riesgo puede ser superado a través de la representación letrada del trabajador a los fines de que se protejan desde el primer momento sus derechos, del mismo modo que lo hacen en sede judicial.

Y agregan que la conciliación previa prejudicial conllevaría a soluciones más rápidas para aquellos supuestos en que las partes estén de acuerdo y valoren las posibilidades de una transacción que se ajuste a derecho, contribuyendo directamente a disminuir la litigiosidad y que, por lo tanto, es necesario el cambio de la visión frente al tema.

3. La conciliación y los acuerdos alcanzados. Su validez

Al momento de efectuarse la conciliación, debe tenerse en cuenta el art. 12 de la LCT, siendo necesario establecer cuál es la medida en la que el trabajador puede ceder a sus pretensiones sin afectar el principio de irrenunciabilidad establecido con miras a tutelar sus derechos como parte débil de la relación, y que el acuerdo no sea producto de su habitualmente urgente necesidad económica. Es con ese fin que la ley laboral dispone que la realización de tales acuerdos sea con intervención administrativa o judicial, que previo ese control, luego otorga efectos jurídicos al acuerdo con su homologación, o no. El sentido de la norma es que la autoridad administrativa o judicial evalúe la razonabilidad de lo pactado, dado que su homologación judicial importa la adquisición del carácter de cosa juzgada al acuerdo (art. 15 LCT). Ello como consecuencia de la concepción del orden público laboral, que fija mínimos de los cuales las partes no pueden apartarse, a los fines de

evitar todo tipo de abuso.

Asimismo quedan a salvo aquellos supuestos en los cuales el trabajador no se encontrare registrado o lo haya sido en forma defectuosa, ya que los arts. 44 y 46 de la Ley 25.345 establecen la carga a la autoridad administrativa o judicial de remitir las actuaciones al AFIP.

4. La conciliación judicial. Una propuesta

Centrándonos en nuestra realidad provincial, estadísticamente tenemos comprobado que la cantidad de expedientes en proporción a la cantidad de jueces existentes hace inviable que éstos puedan avocarse a una función primordial de nuestra materia que es la *conciliación*. Con lo cual, debido al aumento de causas que se tramitan en cada sede judicial, resulta imposible cumplir con los plazos previstos en la norma procesal vigente.

Ante esta situación debemos detectar

cuáles son las áreas que se encuentran actualmente en crisis dentro de nuestra estructura judicial. Si bien son muchas los vacíos por llenar y los problemas por resolver, consideramos que una forma de abordar la problemática haciendo un corte transversal sería centrarnos en la figura del juez. Su función indelegable en la tarea del dictado de sentencias, es la que actualmente más sobrecarga conlleva. Es por ello que nuestra intención se dirige a fortalecer su figura, aprovechando las demás herramientas ya existentes, a fin de no generar un gasto económico excesivo.

Procuramos el aprovechamiento de las estructuras edilicias y de personal, como también de las herramientas existentes en cada Juzgado, sin afectar ni entorpecer el normal funcionamiento del despacho existente, fortaleciendo la figura del juez, que es fundamental en el desarrollo y resolución de los procesos laborales. A su vez, el aprovechamiento del recurso que implican los profesionales del derecho formados en todos estos últi-

mos años en técnicas propias de la resolución alternativa de conflictos, en la matrícula profesional y dentro del poder judicial.

En nuestra provincia un avance vino dado por el *Procedimiento Declarativo con Trámite Abreviado* (art 122 ss y cc Ley 7945 ref. Ley 13039) que permite al trabajador, al demandar el pago de una suma de dinero líquida o que se puede liquidar mediante simples operaciones contables en casos de despido directo sin invocación de causa; el despido indirecto por falta de pago de haberes; el despido directo justificado en fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo; el pago de la indemnización acordada por la ley en los demás supuestos de extinción del contrato que sólo dependan de la verificación objetiva de un hecho; en el supuesto de la indemnización por incapacidad absoluta e inculpable superior al 66%; el pago de salarios en mora; y por entrega de los certificados de trabajo (art. 125). De la misma forma, en materia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el

art. 136 del mismo ordenamiento legal habilita un procedimiento sumarísimo para dar respuesta inmediata a las necesidades de los justiciables; y a su vez, los artículos 121 y 135 del CPL reglamentan las acciones de pronto pago ante el reconocimiento en sede administrativa o judicial de un crédito ya sea de naturaleza laboral o por indemnización por accidente.

Como bien pudimos observar durante el transcurso de estos años, estos nuevos procesos que agregaron dinamismo a los juicios laborales, no pudieron abordar el gran problema que subyace, que es el dar respuesta al sinnúmero de demandas que ingresan a diario con la consiguiente acumulación de expedientes a fallo. Asimismo dentro del trámite de las causas, las principales demoras se encuentran radicadas en la fijación de la audiencia de art. 51 Ley 7945 y en el dictado de la resolución definitiva. La intención es arribar a la fijación cercana de la primera audiencia de trámite como a la posibilidad real de contar con la efectiva presencia del Juez en el desarrollo de dicha audiencia, y además, abreviar todos los tiempos del proceso.

Ahora bien, para dar respuesta a esta problemática, creemos que una solución pragmática sería el fortalecer

el sistema judicial con más jueces, lo que no implicaría la creación de nuevos juzgados. Tampoco nos orientamos hacia la oralidad, ligada a la instancia única que se organiza en base a un *Tribunal Colegiado* como se da en la provincia de Córdoba (Ley 7987). Allí el Juez de Conciliación instruye la prueba antes de la audiencia de vista de causa para después elevar la causa al Tribunal Oral.

Nuestra propuesta se asemeja más al procedimiento laboral de la Justicia Nacional del Trabajo (Ley 18345), donde se establece una instancia obligatoria previa de conciliación ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Luego se mantienen las tres instancias, siendo la primera la que asumen los Juzgados Nacionales del Trabajo, luego la Cámaras de Apelaciones y, finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

A lo que propendemos es a mantener el procedimiento escrito de doble instancia, con impulso oficioso y concentración de actos en la audiencia de art. 51 CPL. La modificación estaría dada en la incorporación de un **Juez Conciliador** por cada una de las unidades jurisdiccionales, en la misma estructura administrativa y edilicia. Con esto buscaríamos reforzar el sistema judi-

cial con un magistrado destinado únicamente a la función de conciliación en una primera etapa inicial del proceso. Lo que se intenta de esta forma es dar una respuesta rápida y efectiva al reclamo, evitando los procesos con tiempos excesivamente prolongados. A su vez, en caso de no haber acuerdo de partes, el proceso seguiría sus carriles normales, ante el **Juez natural** de la causa, cesando la intervención del Juez Conciliador.

La manera de hacer posible la tutela judicial efectiva, tan anhelada en nuestro procedimiento laboral, se encontraría en la facultad del Juez Conciliador de ir más allá en su intento de acercar a las partes, sin tener la limitación del prejuizgamiento. Y esto es así porque lo que se hable durante la conciliación entre las partes, los abogados y el Juez Conciliador, quedan bajo las reglas de la confidencialidad, de modo que no perturben la decisión del magistrado que tendrá que decidir la causa. Se permitiría a las partes la comunicación con claridad, mostrando los verdaderos intereses, sin sentirse perjudicados por ello. Quienes hemos ejercido la profesión y hemos participado en audiencias, por ejemplo, en la Ciudad de Córdoba, sabemos la importancia que tienen las facultades del juez conciliador, inclu-

so en propuestas concretas transaccionales que nuestro juez laboral en la Provincia de Santa Fe no puede hacer bajo ningún punto de vista. Nos referimos, por ejemplo, a la existencia de rubros que uno advierte absolutamente procedentes o absolutamente improcedentes.

Es así que esta efectiva intervención del Juez ejerciendo el rol de verdadero director, garantizado en una primera audiencia inmediata, permitiría alcanzar resultados alentadores ante la posible resolución también inmediata de la cuestión. Esta intervención del magistrado con autoridad sobre las partes ayuda a que lleguen a la solución del conflicto, pero controlando que dicha solución se ajuste a Derecho. Como bien sabemos dentro de nuestro ordenamiento laboral existen principios normativos inderogables que deben ser controlados únicamente por la autoridad judicial.

Esta audiencia conciliatoria se asignaría en el primer proveído de trámite y posibilitaría, entre otras cosas, la corrección de errores y la delimitación de las pretensiones que resulten ilusorias. A su vez, el magistrado conciliador, podría analizar con total libertad los hechos, prueba y derecho alegados por las partes, pudiendo encau-

zar las controversias. Otra cuestión a resaltar sería el control previo por un magistrado que asegure la integridad del juicio, dando mayor precisión al Juez que deberá fallar. Esta nueva estructura resaltaría el verdadero principio de intermediación, evitando caer en el alejamiento en la obtención de la verdad real, dando una mayor simplicidad al proceso tan buscada en nuestro ordenamiento laboral.

Las partes deberán concurrir a esta audiencia en forma personal con su asistencia letrada, y tratándose de una persona de existencia ideal deberá ser representada por su representante legal, director, socio o empleado superior con facultades suficientes para conciliar. En caso de comparencia de cualquiera de las partes, el conciliador designará nueva fecha, debiendo justificarse su inasistencia en un plazo fijado por ley. En caso de no justificarla el Juez Conciliador dispondrá la aplicación de una multa. Transcurridas dos audiencias sin la comparencia de alguna de las partes, se dará por concluido el trámite y se continuará con el procedimiento judicial ya iniciado ante el Juez Natural.

Ante la posibilidad de un acuerdo, será el mismo Juez conciliador quien emitirá el auto homologatorio confiriéndole

autoridad de cosa juzgada a la sentencia. Una vez firme la misma, la ejecución en caso de incumplimiento, continuará ante el Juez Conciliador por los trámites previstos por nuestro ordenamiento procesal adjetivo. De esta forma este nuevo magistrado intervendrá en la primera audiencia de conciliación y en todo lo referido al cumplimiento del acuerdo homologado, sustrayéndole al Juez Natural dichas causas.

Esta presentación de una posible alternativa que agilice el sistema judicial, sería superadora de una instancia administrativa previa, que para muchos ocasiona mayor morosidad, generando una prolongada secuencia de actos que impiden al trabajador acudir en forma ágil a los estrados judiciales. Por ende, con esta iniciativa, no se vería afectado el acceso oportuno a la jurisdicción pero sí, permitiría aligerar el caudal de litigios de una estructura judicial actualmente sobrepasada. ■