

El paradigma del Juez Laboral. «La conciliación»

DR. EDUARDO E. PASTORINO | Juez de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Sala III, Rosario.



I. Introducción

Como introducción al tema he de reparar en lo dispuesto por la primigenia ley procesal N^o. 7945 que data del año 1976, en la que se dispone que una vez integrada la litis (demanda, contestación, citaciones de terceros, etc.), comience el desarrollo del proceso (cfr. Capítulo II), «el juez fijará de oficio al día siguiente una audiencia que deberá realizarse dentro de un plazo no mayor de veinte días. Las partes deberán comparecer personalmente...»; para luego imponer imperativamente «El juez deberá tomar personalmente bajo sanción de nulidad la audiencia de trámite; la que se ajustará al siguiente ordenamiento: I. Conciliación: **a)** El juez intentará conciliar a las partes, no significando

prejuzgamiento las apreciaciones que pudiere formular en las tratativas correspondientes. **b)** La conciliación podrá promoverse en forma total o parcial respecto de las acciones deducidas y estará dirigida hacia los siguientes fines...»; los que enumera, consignando en primer lugar «Lograr acuerdo de partes. Si ello se consigue, se concretarán las bases de manera que no afecten los derechos irrenunciables establecidos por las leyes»; y si ello se logra, manda «Obtenido el acuerdo entre las partes sobre cualquiera de los aspectos señalados, se hará constar un acta debiendo ser homologado por el juez en resolución fundada. La homologación producirá los efectos de la cosa juzgada».

Es decir, que el legislador, indudable-

mente pretendió la presencia personal y directa del magistrado frente a las partes y sus apoderados o patrocinantes, con el fin inmediato superior de lograr la conciliación, considerando esencial su presencia, no sólo como director del proceso sino como artífice de una eventual transacción, cuyo incumplimiento (la no presencia) sanciona con sumo rigor, nada más y nada menos que con la pena de nulidad.

La ley 13039 vigente a partir del mes de marzo de 2010, en general ha mantenido el mismo diseño del proceso en este sentido, sólo que ha extendido a 30 días el tiempo para la fijación de la audiencia de trámite. Lاپso de tiempo, que ante la realidad del fuero, aparece como una ficción en el marco por el que transita la justicia santafesina, sobre todo, en la ciudad de Rosario.

II. Trascendencia

II.1. Así, es fácil advertir la importancia que adquiere esta particular actividad del juez que lo distingue de la labor de los magistrados pertenecientes a otros fueros, que sin lugar

a dudas inhibe y torna innecesaria cualquier posibilidad de una mediación administrativa previa.

Este mandato legislativo exige al juez una marcada especialización, que le genera la obligación de observar una conducta objetiva en sus funciones, puntualmente direccionada al logro de una transacción como medio «natural» de extinción del proceso.

De tal modo, en dicha sintonía, la reforma a la ley ritual laboral dispuesta por la ley 13039 incorpora al tratar la competencia material (cfr. art. 2) el inc. j que prescribe como deber, «*la homologación de los acuerdos que empleadores y trabajadores celebren con motivo de una relación laboral y las controversias que se deriven de los mismos*».

Esto se trasunta –además de las condiciones comunes exigidas para el ejercicio de la judicatura– incorporar una particular capacitación para dicha función, que independientemente del marco jurídico –al cual excede–, abarca aspectos psicológicos y sociológicos de los litigantes y sus asistentes letrados, e incumbe al conocimiento del marco social y económico

por el que transita el país, la provincia, las partes y por sobre todo, la actividad laboral emergente del fáctico en discusión.

Ello, en su intento transaccional requiere una constante y dinámica adaptación a las circunstancias de cada caso, dada la variedad de situaciones por la que atraviesan los trabajadores y empleadores dentro de un crucial contexto socio-económico, debiendo conjugar además –por mandato de la ley de fondo– el principio protectorio de la parte más débil, sin afectar el orden público laboral y el precepto de la irrenunciabilidad, orientado a hacer justicia ante cada caso concreto.

Es de destacar el interés puesto por el redactor de la norma en el predominio de la actividad conciliatoria, que incluso –a diferencia de lo que ocurre en otras disciplinas del derecho– permite al judicante efectuar apreciaciones sobre el fáctico, adelantando pautas sobre su posible opinión ante un eventual dictado de resolución o al menos dar señales de ello, sin que implique posibilidad alguna de que se acuse al judicante de prejuzgamiento.

En tal sentido la Dra. Ana Anzulovich, ha señalado, *«cumple adecuadamente su tarea el magistrado u operador del derecho que verifica, con plena conciencia del rol protectorio tanto de la ley como del sistema, la existencia de las verdaderas cuestiones que han sido materia de controversia, asegurándose que se logre a través del acuerdo, cuanto menos la mejor composición para los intereses del trabajador. Ello habrá de requerir un prudente activismo judicial orientado a hacer justicia frente al caso concreto, ejercido en presencia de los propios interesados, tesis cierta que la ley no sólo permite sino que exige, sobre todo en algunos supuestos especialmente críticos»*¹.

II.2. Por otra vertiente, el legislador ha previsto que la posibilidad transaccional no se agote sólo con la audiencia de trámite (art. 51 CPL), sino que pretende mantenerla latente durante todo el proceso. Tal es así, que con prescindencia de ésta –ante su fracaso o éxito parcial– prevé una posibilidad de suma utilidad para el juez, hasta el llamamiento de autos –como herramienta a tal fin–, el convocar personalmente a las partes a una audiencia de conciliación, sin que

lo mismo signifique la interrupción de los plazos procesales que estuvieren corriendo, tanto para el magistrado como para las partes.

Dicha circunstancia, en la práctica tribunalicia, resulta de rutina ante el positivo resultado que ha arrojado, ya que a sabiendas de la prueba producida en autos, perfila la posibilidad de cada parte de presumir sobre un eventual resultado del juicio y así valorar la conveniencia de arribar a una solución consensuada.

Tal posibilidad incluso adquiere vigencia en la segunda instancia, ante la falta de firmeza del fallo dictado en la primera instancia, herramienta utilizada como sumo criterio por los vocales de la Cámara de Apelación en lo Laboral quienes receptan la voluntad final del legislador.

II.3. Constituye una situación normal y frecuente en el fuero laboral, que las partes con sus apoderados comparezcan en forma espontánea a los fines de materializar un acuerdo que no ha superado el plano extrajudicial, en busca de una resolución homologatoria que le otorgue seguridad jurídica.

Tratándose de un trámite voluntario, no parece lógico y eficiente introducir de oficio un debate judicial que no fue impuesto por los litigantes; mereciendo su tratamiento mayor cautela y estrictez en su mérito, pudiendo requerir el magistrado las aclaraciones o constancias documentales que estime necesarias para una mejor valoración.

III. Principios

Esta decisión legislativa se cimienta en varios principios procesales como rectores u orientadores de la referida actividad del juez, que perfilan la identidad y autonomía de esta rama del derecho, resultando como salientes: la intermediación, concentración, economía y celeridad.

En el derecho de fondo –tal lo dispone el art. 11 LCT–, los principios *«son las directrices que orientan la disciplina y constituyen herramientas para resolver una situación conflictiva mediante reglas e instrumentos técnicos de decisión que se derivan de su contenido»*²; en la faz procesal Podetti los define *«como las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollar-*

se las instituciones del proceso...Ellos vinculan cada una de las instituciones procesales a las realidades humana y social en las cuales actúan o para las cuales fueron creadas, ampliando o restringiendo la esfera de su aplicación»³.

a) Así, el legislador ha insistido en la «inmediación» del juez frente a las partes y sus apoderados plasmada como se vio al comienzo, al sentar las pautas de la CPL audiencia del art. 51 CPL, que reitera al regular el art. 56 CPL; la absolución de posiciones ante el juez de la causa con prescindencia del domicilio real que tuviesen las partes del proceso (cfr. art. 70 CPL); examen directo de los testigos con facultades de modificar el interrogatorio y formularle nuevas preguntas (cfr. art. 89 CPL); terceros citados a reconocer documentos a quienes pregunta sobre su alcance y contenido (cfr. art. 90 CPL); careos entre testigos a quienes interrogará (cfr. art. 91 CPL); constataciones de lugares, cosas o circunstancia, debiendo apersonarse con el fin de percibirlos en forma directa mediante sus sentidos, (cfr. art. 95 CPL), etc.

Cabe mencionar que este principio trasunta paralelo con la oralidad, sin

que deban confundirse, ya que una cosa es el modo de exteriorización de las actuaciones y otra lo es ante quién éstas deban desarrollarse⁴.

En definitiva, la inmediación refiere al contacto directo y permanente del juez con las partes, las pruebas y los hechos debatidos, en búsqueda de develar la verdad real subyacente del fáctico que surge de la demanda y su contestación.

b) Por medio de la «concentración», perfila la totalidad del trámite de la audiencia del art. 51 CPL en un solo y único acto, simplificando el proceso, direccionando el vector a un desarrollo concatenado de situaciones tipificadas que transitan en forma ordenada y que van desde la conciliación, siguen con la confesional, reconocimiento de documental, ofrecimiento de pruebas, etc., compilados de manera ágil y eficaz. Sólo dispensables ante situaciones excepcionales que el juez como director del proceso podrá disponer.

Es decir, lo que el legislador pretende es que en esa audiencia se efectúen gran cantidad de actos procesales,

acordando los tiempos del proceso mediante estadios preclusivos, con plazos perentorios e improrrogables que regula en la ley ritual.

c) La «economía» y «celeridad», complementan y cimientan las primeras, con el fin de no dilatar el trámite, privilegiando el carácter alimentario predominante en el crédito en cuestión que no sólo comprende los derechos patrimoniales del trabajador, sino de todos los de su ámbito familiar que dependen económicamente de aquél.

Resulta manifiesto que constituye un derecho subjetivo del trabajador, el reconocimiento de su crédito en tiempo, ya que de serlo en forma tardía, no se cumple con la tutela que le asigna la ley sustancial y menos, el orden constitucional (cfr. art. 18 c.N.). De ahí, la imperiosa necesidad de que el poder ejecutivo dote al poder judicial de los medios e infraestructura necesaria para brindar un servicio de justicia ágil y eficiente.

IV. Requisitos formales y sustanciales

Las formalidades ínsitas en la ley ritual exigen:

- a) Presencia personal del trabajador, que resulta irremplazable.
- b) Que éste cuente con el pertinente asesoramiento letrado (ya sea mediante apoderado o patrocinante).
- c) Se celebre ante juez y el actuario.
- d) Que se plasme en un acta rubricada por los intervinientes, detallando los hechos, la que el secretario refrenda como fedatario, por lo que el instrumento goza de la plena fe dispuesta en el art. 993 del Código Civil.

Dentro del área sustancial, requiere:

- a) La ausencia de vicio en la voluntad de los litigantes, quienes deben contar con la libre disposición de sus bienes y derechos, obrando con discernimiento, intención y libertad. Lo que infiere a la capacidad negocial de los litigantes que sin duda resulta desigual, razón que dimensiona la intervención del judicante en aras de nivelarla o suprimirla.

b) Valoración por parte del juez de los intereses en juego efectuando una somera ponderación conforme lo apuntado en el punto II, sin olvidar que en referencia al trabajador, nadie sabe mejor que sí lo que le conviene o no.

c) Efectuado el juicio de valor pertinente sobre la conveniencia y justicia de la transacción arribada, el judicante debe expedirse mediante resolución judicial homologatoria motivada y calificada –que excede la identificación de las partes y su relato–, declarando con certeza que existió una «justa composición de derechos e intereses» sin afectar el orden público laboral. De lo contrario, debe expresar fundadamente las razones por la cual no homologa, para de ese modo permitir a la partes mediante la vía recursiva adecuada, una eventual revisión ante la Alzada. Todo esto sin estar sujeto al cumplimiento previo de cualquier obligación fiscal o parafiscal, tal lo prescribe el art. 19 in fine CPL (modificado por la ley 13.039) que reza: «*Ninguna norma arancelaria o impositiva podrá suspender o condicionar el dictado de la sentencia definitiva o de auto con fuerza de tal*».

V. Efectos

El principal efecto de la resolución que homologa un acuerdo transaccional, es que una vez firme, adquiere los efectos de la cosa juzgada, lo que otorga seguridad jurídica a las partes intervinientes y contribuye a asegurar la paz social.

En tal sentido, no debe olvidarse que constituye deber primordial e irrenunciable del Estado garantizarla, no sólo con la intervención de la autoridad judicial sino a través de un pronunciamiento de ésta que exprese la importancia de lo alcanzado en virtud de lo dispuesto en el art. 15 LCT, en pleno ejercicio del principio protectorio de los derechos patrimoniales del trabajador.

Visto desde la óptica de la práctica cotidiana, la transacción genera múltiples beneficios, que comprende a los litigantes, sus asesores letrados, el Tribunal y el resto de la sociedad.

Así:

- a) El trabajador encuentra satisfecha en forma inmediata su pretensión, soslayando los riesgos derivados de

una eventual incertidumbre probatoria y jurídica, como así los hipotéticos vaivenes de los factores imperantes en la economía, permitiéndole precisar su crédito sin tener que esperar la conclusión del pleito.

b) El empleador soluciona eficazmente el conflicto, proyectado a templar la incertidumbre que el litigio le insu-me, sumado a la trascendencia económica del mismo, lo que le permite programarla.

c) Para los letrados de ambas partes, constituye un ahorro de esfuerzo en su tarea profesional, al encontrar una pronta solución a los problemas de sus clientes, a la vez que significa la determinación y percepción inmediata de sus honorarios correspondientes.

d) Para el Tribunal significa una merma en su labor cotidiana, que se refleja en la posibilidad de atender prontamente otras causas en beneficio de una mejor prestación del servicio de justicia.

e) Finalmente contribuye a fomentar la paz social, al provocar la certeza y seguridad en el resto de la comuni-

dad, de saber a quién acudir ante un conflicto de tal naturaleza, y poder arribar a soluciones de igual tenor.

Colofón

De lo visto, se advierte manifiesta la pretensión legislativa, respecto de la especialización y prioridad final que razonablemente debe guiar al juez laboral en el desarrollo y cumplimiento de su labor.

Como principio rector orientativo, cabe referir parafraseando al Dr. Félix García Colombi quien en oportunidad de su desempeño como presidente de la Cámara de Apelación en lo Laboral, propició insistentemente en que el buen juez laboral no es el que tiene abundantes sentencias insertas en el protocolo, sino el que tiene el protocolo con mayoría de homologaciones.

Traducido a la práctica, por mandato legislativo y como paradigma que no deben olvidar los magistrados del fuero, es que el proceso laboral debe concluir naturalmente mediante una conciliación o transacción debida-

mente homologada, y no como resultado de una sentencia.

«Nunca nos desharemos de un enemigo al confrontar el odio con el odio; nos desharemos de un enemigo al desharemos de la enemistad.»

MARTIN LUTHER KING, JR.

¹ «Los convenios del art.15 LCT ¿ponen punto final al conflicto? Su revisión y otros temas vinculados», en Taller de Jueces Laborales, Ed. Juris, 2010, pág.195.

² DRA. ASEFF, LUCÍA M., «Laboralia» Temas críticos de doctrina laboral y teoría general, Ed. Juris, 2011, pág.51.

³ PODETTI, J. RAMIRO, «*Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral*», Ediar Bs.As. Págs. 192/93.

⁴ PIÑA, MARÍA DEL CARMEN. *Principios del Derecho Procesal del Trabajo*. «Revista de Derecho Laboral», Procedimiento Laboral - III 2008 -1. Edit. Rubinzal Culzoni.