

INFORME N° 63/16

OFICINA DE CASOS CONCILIABLES LABORAL (OCC)

Propuesta de Implementación



PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN | Subsecretaría
de Planificación

Septiembre 2016



INTRODUCCIÓN

Desde hace tiempo se advierte la necesidad de adaptarse a las transformaciones de la sociedad en cuanto a derechos e instituciones, y esto exige un mayor dinamismo y versatilidad en las formalidades de los actos procesales, adaptación a nuevas tecnologías, etc.

Por este motivo es que el Poder Judicial de Neuquén tiene como uno de sus objetivos estratégicos proveer de mecanismos de acceso a justicia.

En este marco, y más allá de los cambios de organización que se están llevando a cabo en las estructuras judiciales tradicionales, se advierte que un importante número de conflictos son razonablemente solucionables en el marco de una conciliación.

Se entiende así, que las audiencias destinadas exclusivamente a la conciliación en las etapas iniciales del proceso, pueden ser el espacio adecuado para arribar a una solución temprana de los conflictos, coadyuvando a que la respuesta judicial pueda ser acordada en un plazo razonable.

De allí, que se haya entendido importante sugerir la implementación de una Oficina de Casos Conciliables dentro de la órbita de la OFIJU, como ámbito alternativo de resolución de conflictos.

En particular para el fuero Laboral, en el Informe N° 50 aprobado por Acuerdo N° 5.328 Pto 8 del 05/08/15 se integra esta Oficina de Casos Conciliables, cuyo funcionamiento marco se detalla en el Manual de Funciones aprobado de la OFIJU Laboral. Por su parte, esta Oficina ha sido contemplada en la distribución espacial del nuevo edificio que ocupa el fuero, asignándole un piso con sus respectivas salas de conciliación y puestos de trabajo.

En esta oportunidad, se entiende necesario precisar algunos aspectos que hacen a la especificidad de la materia laboral y otros que atienden a mejorar la operatividad del fuero. Es por ello que se plantea la presente propuesta de implementación, elaborada de manera conjunta con la Dra. Cecilia Pamphile, Coordinadora para el seguimiento de la reorganización del fuero Laboral de Neuquén Capital, designada mediante Acuerdo N° 5.499 Pto 23 del 15/06/16.

OBJETIVO

El objetivo principal del presente informe es elevar una propuesta concreta para la implementación de la **Oficina de Casos Conciliables (OCC) en la OFIJU Laboral**, como ámbito alternativo de resolución temprana de conflictos.



DESARROLLO DE LA PROPUESTA

1. Características particulares de la Conciliación en el Fuero Laboral

Es necesario destacar que los acuerdos conciliatorios en el proceso laboral, no pueden ser considerados propiamente "negocios" con el alcance que le confiere el derecho civil, en razón de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos que resultan comprometidos en la especie y que limitan el ámbito de actuación de las partes.

De allí, que no cualquier avenimiento comportará un acto conciliatorio válido: para que ello sea posible resulta necesario que el acto jurídico que lo contenga esté rodeado de las garantías indispensables que permitan ese acercamiento sin lesionar el orden público laboral.

Justamente, por ello, quienes desempeñen el rol de conciliadores laborales, deberán tener una condición técnica esencial para su función, cual es el respeto al orden público laboral, y ello en cuanto a los contenidos del eventual acuerdo a suscribirse entre las partes.

Así las cosas, del trabajo realizado por el conciliador en cuanto a intentar el avenimiento de las partes, se deberá conformar dentro del marco y los límites legales del orden público laboral, de modo tal que el convenio implique una justa composición del derecho y de los intereses de las partes, conforme a lo previsto en el art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La presencia de un funcionario estatal, seleccionado de modo tal que se asegure su conocimiento en la materia laboral (más allá de otras formaciones específicas), posibilitará que tanto en la etapa de discusión como al momento de examinar la justicia intrínseca del acuerdo, se respeten las garantías de la libertad e igualdad de las partes.

Es que, en definitiva, las normas de Orden Público son límites o barreras a la autonomía de las partes y, por lo tanto, es esperable del conciliador laboral, que más allá de las funciones generales, específicamente, funcione como una suerte de veedor o realice un visado respecto de lo que las partes acuerden, de modo que no estén por debajo de estos parámetros.

Y esto por cuanto, luego esos acuerdos serán sometidos a consideración de los Jueces para su homologación, y en caso de que las partes hayan acordado sobre cuestiones sobre las que no tenían facultad para hacerlo, el acuerdo sería nulo. Por lo tanto el conciliador, realizando un contralor sobre lo acordado, permite optimizar el tiempo lo que va claramente en línea coincidente con la respuesta judicial en tiempo oportuno.



2. Características Generales para la Implementación de la OCC Laboral

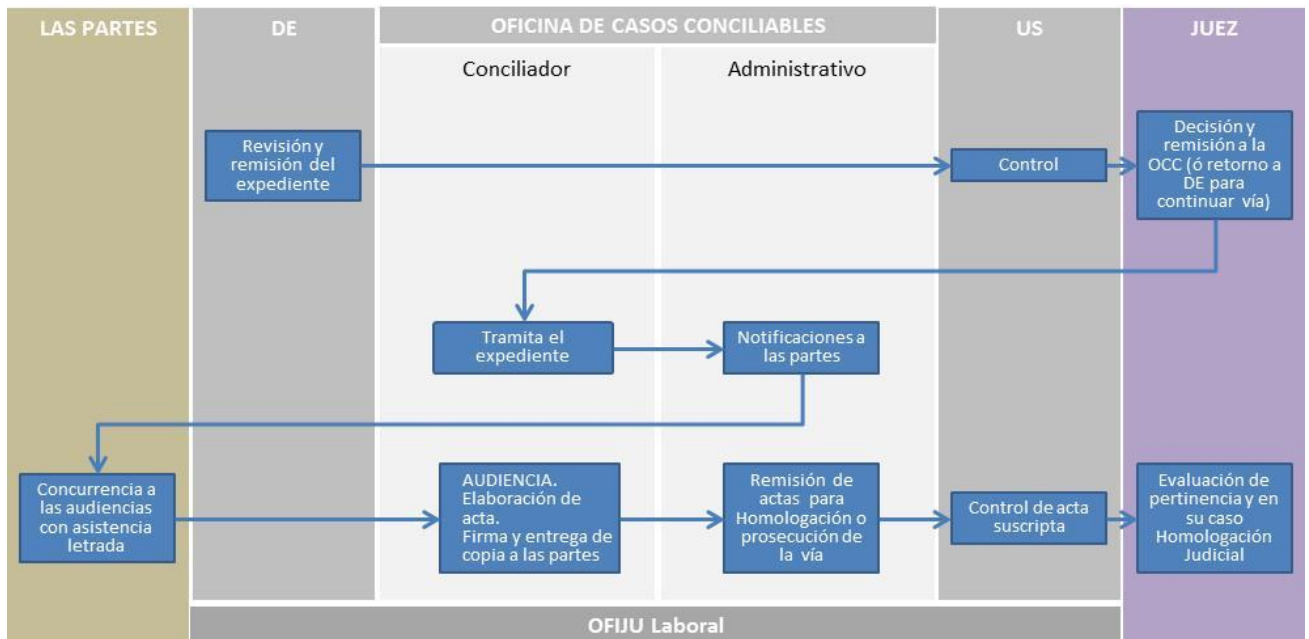
- **Inserción:** La OCC se integra dentro de la órbita del Poder Judicial, específicamente, dentro del ámbito de la OFIJU Laboral.
- **Plataforma normativa:** No se requiere una modificación o reforma del procedimiento laboral: la posibilidad de intervención de la OCC como trámite previo a la audiencia preliminar, la realizará el magistrado, una vez trabada la litis. Además, esta etapa de conciliación no impide ni restringe las facultades del Juez en cuanto a intentar por sí el avenimiento de las partes en cualquier estado del proceso (Art. 19 de la Ley N° 921).
- **Celeridad:** La primera audiencia deberá celebrarse dentro de los siete (7) días hábiles, contados a partir de la recepción del expediente en la OCC; generando un diagrama que posibilite la agilidad del proceso y evite dilaciones.
- **Patrocinio letrado:** Ambas partes deberán asistir a las audiencias, con asistencia letrada obligatoria.
- **Confidencialidad:** Las actas suscriptas durante el proceso conciliatorio, deberán dejar expuesto el deber de confidencialidad.
- **Duración:** El plazo de tramitación para todo el proceso conciliatorio será de treinta (30) días hábiles contados a partir de la recepción del expediente en la OCC, el que podrá ser prorrogado una sola vez, por diez (10) días hábiles más, con acuerdo expreso de las partes. Dentro del término establecido para la conciliación, el conciliador actuante podrá convocar a las partes a todas las audiencias que considere necesarias para el cumplimiento de los fines previstos.
- **Incomparecencia de las partes:**
 1. Si una de las partes no asistiese a la primera audiencia con causa justificada, no se realizará la audiencia y el conciliador fijará nueva fecha;
 2. Si la incomparecencia de la parte requerida fuera injustificada se labrará un acta y se convocará a las partes a una nueva audiencia. De reiterarse la incomparecencia injustificada, se procederá a la conclusión del proceso conciliatorio sin acuerdo.

- Celebración de acuerdo:** En caso de arribarse a un acuerdo total o parcial, el conciliador labrará un acta en la que constarán únicamente los términos de los acuerdos arribados, y la retribución de los letrados acordada. El acta será firmada por todos los comparecientes y se entregará copia a cada una de las partes.
 El expediente se remitirá al Juez de la causa para que evalúe la pertinencia del mismo y, en su caso, su homologación.
- Falta de acuerdo:** En caso de no arribarse a un acuerdo se labrará un acta dejando constancia de ello, la cual deberá estar suscripta por el conciliador y cuya copia se entregará a las partes.

3. Proceso Conciliatorio

Vías de Acceso

- Caso 1:** Una vez contestada la demanda, e integrado debidamente el proceso, el Juez evalúa la conveniencia de derivar el proceso a la OCC para su tratamiento.





- **Caso 2:** Promovida la acción judicial y en cualquier estado del proceso (antes o después de trabarse la litis), las partes de común acuerdo podrán solicitar al Juez de la causa la derivación del caso a la OCC.
- **Caso 3:** El Juez podrá derivar el caso a la OCC, en cualquier estado del proceso, cuando de las circunstancias sobrevinientes se advierta la posibilidad de arribar a un acuerdo conciliatorio.

Actuaciones, Notificaciones y Comunicaciones

Las notificaciones y comunicaciones a las partes estarán a cargo del personal de la OCC durante todo el proceso de conciliación.

La OCC instrumentará todo lo operativo y necesario para el trámite de las causas; esto comprende: fijación y agendamiento de audiencias, carga en el sistema informático DEXTRA y firma de sus actuaciones, remisión de causas a los Despachos Especializados, Plataforma de Atención, Unidad de Supervisión o Juez según corresponda, entre las otras tareas descriptas en el Manual de Funciones de la OFIJU Laboral.

Conclusión del Proceso

El proceso de conciliación concluirá en los siguientes casos:

- a) Cuando se arribe a un acuerdo.
- b) Cuando cualquiera de las partes no concurriera injustificadamente a las audiencias fijadas.
- c) Cuando habiendo comparecido, cualquiera de las partes decida dar por terminada la conciliación, en cualquier etapa del proceso.
- d) Cuando el conciliador así lo disponga.

4. Estructura y RRHH de la OCC Laboral

- Su funcionamiento será dentro de la órbita de la OFIJU Laboral.



- Para la implementación de la OCC, se prevén inicialmente un máximo de (2) dos funcionarios conciliadores y personal administrativo; todos dependientes del Director de la OFIJU Laboral.

Luego de transcurrido un tiempo considerable de funcionamiento, se evaluarán los ajustes necesarios según requerimientos.

- **Conciliadores:**

- a. Categoría: MF4, del escalafón de magistrados y funcionarios.

- b. Se sugiere para el Conciliador, los siguientes requisitos mínimos:

- ✓ Título de Abogado
- ✓ Cuatro (4) años de ejercicio profesional
- ✓ Demostrar habilidades para la conciliación (características personales y conocimiento técnico).
- ✓ Formación especializada en Derecho Laboral, estricto conocimiento de los criterios, posturas de los Jueces del fuero, jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones, Tribunal Superior de Justicia y Corte Suprema de Justicia de la Nación. Todo ello, constituye una base fundamental como herramienta para lograr la eficacia de la audiencia conciliatoria y coherente con las bases que el Juez tomará en cuenta al momento de recibir el acuerdo logrado para apreciar su homologación.

- c. Competencias personales: capacidad de escucha, habilidad para crear confianza y afinidad, neutralidad, capacidad para equilibrar el poder, etc.

- **Personal Administrativo:**

- a. Competencias personales, afines al trabajo que desempeñará: proactividad, sobriedad, respeto, amabilidad, trato igualitario para con todas las personas que concurren a la OCC, etc. El desempeño de este empleado puede influir en el proceso conciliatorio y el cumplimiento de los objetivos del mismo.

A continuación, se expone el organigrama propuesto:



5. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA OCC

Los Conciliadores de la OCC, bajo la coordinación y supervisión del/a Director/a de la OFIJU Laboral, serán los/las encargado/as de organizar operativamente la OCC y profundizar en su diseño e implementación gradual, de acuerdo a los requerimientos funcionales que surjan.

Asimismo, sobre la base del Manual de Funciones aprobado, deberán elaborar los instructivos, protocolos y aplicar todo otro tipo de medidas tendientes a lograr los objetivos propuestos.

PRÓXIMOS PASOS

Para avanzar con la implementación de la presente propuesta en el fuero Laboral de Neuquén Capital, resulta preciso por parte del TSJ:

1. Evaluar y aprobar el Informe de Implementación de la OCC Laboral propuesto en el presente documento.
2. Disponer la elaboración y aprobar el perfil de los Conciliadores de la OCC Laboral.
3. Dejar sin efecto el llamado a concurso para Jefe de la OCC Laboral, y convocar a uno nuevo para los dos Conciliadores que se proponen, conforme la nueva estructura.
Se sugiere la utilización de metodologías de evaluación teórico-prácticas, tendientes a asegurar un perfil de los postulantes con las competencias personales adecuadas para desempeñar su función con éxito y capacidad para cumplir con los objetivos esperados; además de un profundo conocimiento jurídico y experiencia en la materia.



4. Designar, cuando entren en funciones los Conciliadores, una (1) persona para cumplir tareas administrativas en la OCC Laboral.
5. Efectuar las comunicaciones institucionales pertinentes, en especial al Ministerio Público de la Defensa y al Colegio de Abogados de Neuquén, sobre los principales aspectos de la propuesta con impacto en su actuación (patrocinio letrado obligatorio, etc.).
6. Evaluar y definir la conveniencia de establecer el horario de trabajo vespertino para la OCC Laboral, a los fines de un mayor aprovechamiento de la infraestructura edilicia y de la organización del trabajo (por ejemplo: de 12 a 18 horas).