



50 CONFERENCIA
FEDERACION INTERAMERICANA DE ABOGADOS
– SAN JUAN DE PUERTO RICO
24 al 29 de Junio de 2014

COMITÉ NRO 14 DERECHO LABORAL.

***EL ROL DEL ABOGADO EN LA CONCILIACION LABORAL
PREVIA Y OBLIGATORIA EN LA CIUDAD AUTONOMA DE
BUENOS AIRES DE LA REPUBLICA ARGENTINA – COMO
SUPERAR EL NO EN NEGOCIACION***

Autor: ***Dr Oscar Alberto Villar***
Vicepresidente del Comité de Derecho Laboral.
Miembro Individual Rama y Capitulo Argentino de la FIA.
Buenos Aires – Republica Argentina.-



EL ROL DEL ABOGADO DE PARTE EN LA CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA PREJUDICIAL EN LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES. Y COMO SUPERAR EL NO EN NEGOCIACION.

* por Oscar Alberto Villar.

“Por Ley 24.635, y su reglamentación , el Decreto Ley 91/98 y ss, se puso en marcha en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la conciliación Laboral , con carácter de previo, y obligatoria a la acción ordinaria en materia de reclamos individuales y plurindividuales, referido al campo del Derecho Laboral en su totalidad.

La ley mencionada, constituyó un avance alentador en materia de métodos alternativos de resolución de conflictos, que establecía la ya vigente Ley de Mediación Obligatoria y Previa, en materia de derecho Civil y Comercial.

La Ley de Conciliación fue innovativa, respecto de todo lo conocido en materia de sistemas operativos, ya que se instaló a través de una red on line entre el Ente Regulador (SECLO), y cada uno de los 188 Conciliadores designados por los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

A diferencia de la Mediación Oficial, que nacía en la esfera de la Cámara de Apelaciones al momento de sortear el Pleito, y su variante, la Mediación por elección de Mediador del Decreto Ley 91/98, en Conciliación Laboral la conectividad mencionada en el sistema On Line, arribo una interacción permanente, entre las partes, el Conciliador y el órgano de Control.

La experiencia adquirida en materia del ejercicio cotidiano de la Mediación, fue un adelanto en materia de cambio en el paradigma de la práctica judicial tribunalicia.

Así, en lugar de sortear la demanda y poner en marcha el proceso en forma inmediata, se crea la etapa previa y obligatoria, que es el intento de resolver colaborativamente el conflicto jurídico.”

Partiendo de esta Ley que introduce al Fuero Laboral una Etapa Previa al Juicio, en la que el Conciliador Laboral, como autoridad propuesta por el Ministerio de Trabajo ,es designado para entender en el conflicto, se generan las primeras relaciones entre las partes, es el primer contacto Oficial y Cartular que tendrán antes del juicio, o en caso de acuerdo posteriormente Homologado por

la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo especifica, que es el SERVICIO DE CONCILIACION OBLIGATORIA (SECLO).

Mediante de la presentación en formulario prescripto la Parte RECLAMANTE, Plantea Su Reclamo ante el SECLO, quien mediante un ágil sistema on line, traslada el requerimiento al REQUERIDO, mediante notificación actuada y circunstanciada. Designando al Conciliador mediante sorteo, designando la fecha y hora de la PRIMERA AUDIENCIA, y el Objeto del Reclamo.

Una vez cumplido este primer paso, donde ya la representación letrada es obligatoria, las partes comparecen a la AUDIENCIA fijada.

Ya estamos entonces en condiciones de comenzar con el tema central.

EL ROL DEL ABOGADO DE PARTE EN LA CONCILIACION LABORAL EN LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES REPUBLICA ARGENTINA.

En rigor correspondería empezar este relato con el REQUERENTE y su abogado, es decir con el más adelante, ACTOR, que es quien radica el reclamo ante el Servicio de Conciliacion Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Así ubicados, el Trabajador se presenta ante su abogado Laboralista de confianza o recomendado para solicitarle su asistencia letrada para iniciar acciones legales contra su Patrón, Empleador, sea persona física o Jurídica.(La Asistencia Letrada es Obligatoria)

Planteada su situación, que puede ser de las habituales del Fuero, como Despido es sus diversas formas, Reclamos Salariales, Accidente de Trabajo, Horas extraordinarias, deudas dinerarias, y varios etcéteras más.

El Abogado, iniciará la ronda de preguntas habituales para confeccionar la liquidación del reclamo, y las posibilidades de litigar en el Fuero, revisando la documentación, recibos de salarios, fechas de los acontecimientos, y demás documentación necesaria.

Procederá a enviar los telegramas de reclamo, o sea lo habitual.

Si la relación tuvo lugar en la Capital Federal la Competencia es obligatorio y pertinente el previo reclamo administrativo ante el SECLO.

Si así lo es, se confecciona una simple formula que se presenta físicamente en el SECLO, o bien vía Telemática, se ingresa al Portal del Seclo solicitando una fecha de Audiencia, y la designación de un CONCILIADOR LABORAL. Luego de ratificada físicamente por el trabajador en la sede del Seclo.

Ya tenemos en marcha un proceso de negociación laboral que seguirá con el envío simultaneo de las notificaciones pertinentes hacia la Parte Requerida, conjuntamente con la respuesta a lo solicitado en la Data del REQUERENTE , con fecha , hora nombre y Dirección del CONCILIADOR DESIGNADO con asignación de un número de expediente y la fecha de iniciación del reclamo.

LA REQUERIDA.

Recibe el envío epistolar Oficial, y según proceda se lo deriva a su departamento jurídico, o a su abogado laboralista de confianza, de tal forma, de ser necesario, se confeccionan los poderes para representar, o bien se ponen de acuerdo en alguna audiencia de Estudio/Bufette para intercambiar información sobre el reclamo.

En el mismo tiempo real, el CONCILIADOR LABORAL sorteado por riguroso orden de ingreso de causas, es notificado e informado del reclamo mediante el mismo sistema informático con el nombre del REQUERENTE, el o los REQUERIDOS, sus domicilios, el OBJETO DEL RECLAMO, fecha y hora de la PRIMERA AUDIENCIA.

Esto es la Agenda de Audiencias la maneja el SECLO, y puede fijar hasta 4 o 5 AUDIENCIAS diarias a cada mediador del Total de 188 designados, de los cuales aproximadamente están 160 en actividad.

PRIMERA AUDIENCIA.

Este es el primer encuentro físico entra las partes, sus abogados y el Conciliador Laboral designado. En ese instante comienza el procedimiento de negociación establecido por la Ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria y Previa.

Acreditadas las personerías debidamente por el conciliador, se los invita a pasar a la Sala de Reuniones donde el Conciliador impone a las partes de la normativa práctica que llevara el procedimiento, instando, y de inmediato, a solicitar se informen los detalles del Reclamo por parte de LA REQUERENTE, no sin antes advertir, que una vez realizada la propuesta se le dara la palabra a la parte REQUERIDA.

ASIMISMO SE HACE ESPECIAL ENFASIS EN LA CONFIDENCIALIDAD DEL ACTO Y DE LA FUNCION NEUTRAL DEL CONCILIADOR RESPECTO DE LAS PARTES.

Y DE NEUTRALIDAD HACIA LAS PARTES Y SUS ABOGADOS, MAS NO ASI CON EL ORDEN PUBLICO LABORAL QUE SERA CONSIDERANDO EN FORMA PERMANENTE POR EL CONCILIADOR COMO DIRECTOR DEL PROCESO.

Sucedan generalmente tres variables básicamente

- 1) Solicitar una nueva audiencia para evaluar el Reclamo,
- 2) Pedir un cuarto intermedio para consultar el tema con la parte, sea Requerida o Requirente y formular o no una propuesta, y
- 3) Pedir se cierre la Instancia por falta de acuerdo.

Asimismo, y esto es sumamente importante, este instante de presencia física, es fundamental pues allí se posibilita reencauzar, re-caratular, codemandar. Reconvenir. o desistir de alguna parte, y el proceso continuara con esa modificación en la sede ordinaria de no haber acuerdo. Como asimismo dejar constancia como mera declaración de ofrecimiento de certificaciones de Trabajo y demás documentación del art. 80 de LCT. De esta Primera Audiencia y las Ulteriores el Conciliador Laboral hará el informe diario al SECLO al finalizar su banda horaria.

ACUERDO.

Si lo hay, el Conciliador Labra el Acta Formal con la Data y completitud requerida, fijándose la fecha de pago, y la envía al SECLO para su homologación, Fecho, las partes concurren a la Audiencia de Pago, donde se les entrega copia Ofician de la Homologación del Acuerdo, pago de honorarios a los Profesionales actuantes y los del Conciliador Laboral.

SIN ACUERDO, El Conciliador Labra el Acta de CIERRE con los contenidos del Reclamo y sus rubros, otorgando LA VIA ORDINARIA al REQUERENTE para ocurrir a la Justicia Laboral. Asimismo entregas certificados de asistencia a las partes que así lo requieran

NUEVA AUDIENCIA, Para el caso de ser ampliado el reclamo, o simplemente a petición de cualquiera de las partes, se fija una nueva fecha de Audiencia de Consuno.

Así, en forma muy resumida, funciona la Conciliación Laboral Previa y Obligatoria en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, regida por la Ley 24.635, subsidiariamente de ley Nacional de Mediación, y obviamente la Ley de Contrato de Trabajo y la tutela del Orden Publico Laboral por dos vías, la del Conciliador Laboral primero, y luego del Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Asuntos Legales del SECLO donde se revisa el Acuerdo, Cierre y cualquier otra

contingencia. No debemos que el Conciliador Laboral está Habilitado en el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA NACION, Presidencia de la Nación, y forma Parte del Registro de Conciliadores Laborales Certificado por el RE.NA.CLO.DINAMARC (Dirección Nacional de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos).

Los Acuerdos Homologatorios son Protocolizados en Instrumento Publico, y reciben un numero de Resolución y Fecha de Otorgamiento que se envía al Conciliador Online.-

Ahora Bien, en 17 años de ejercicio de esta tarea de mediar entre las partes opuestas en un conflicto laboral, hemos observado que lejos de parecerse a un proceso de Mediación Civil, la Conciliación Laboral tiene otra dimensión y no es la más favorable a los MARC.

Y esto se debe, en mi opinión, a la diferente cultura de los Abogados Laboralistas específicamente, en su espíritu exageradamente litigante, un protagonismo desmedido, que los hace perder objetividad a la hora de conducir a su cliente a una negociación. En una gran mayoría. Así vienen con vicios profesionales adquiridos del litigio, con liquidaciones exageradas y hasta a veces conteniendo rubros inapropiados en un reclamo negocial, y esto generalmente es leído por la parte propiamente dicha, como su derecho a percibir esa suma y no otra.

El abogado de parte Requirente deja de lado que está cumpliendo una obligación de medios, y se enrola en una de resultado, en la cual queda, a posteriori entrampado, pues le dice a su cliente...."Vas a Cobrar.....XXX. Y ya. En lugar de decirle.." Te corresponde cobrar XXX ,pero en esta etapa se negocia, y si te ofrecen xxx , está bien, o te resultará más conveniente.

A menudo sucede que el propio abogado de Parte Requirente nos Pide en una Privada, que hablemos con su cliente para decirles que la oferta es buena o conveniente, para de esa forma evitar perder imagen de "Litigante Feroz".

No siempre preparan una liquidación conforme a una remuneración real, bien porque difiere la categoría laboral, bien porque está mal registrado, u otra razón, para obtener de esa forma que operen las multas de la Ley de Empleo y sus varias modificaciones, que en casos cuadriplica las indemnizaciones tarifadas de la ley e Fondo LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

Por su parte los abogados de parte REQUERIDA, nos siempre concurren a la Audiencia con una Oferta, o una autorización de monto negocial otorgada por su mandante, o no presentan el poder ni al REQUERIDO para utilizar la posibilidad de la doble incomparecencia que la LEY 24.635 permite, lo que sería lícito, pero utilizado en forma abusiva opera contra los tiempos del trabajador que quizás vino a la Audiencia desde zonas lejanas y costoso viatico, cuando en realidad se conto con el tiempo entre la notificación del SECCLO y una consulta con su Mandante.

Con esto quiero adelantar mi concepto sobre el Rol de los abogados intervinientes, dejando expresa constancia que también los hay, muy ordenados y negociadores expertos que asesoran a sus clientes previamente en forma completa.

Lo cierto es que, pese a esas dificultades, muchas deficiencias del proceso se fueron subsanando con el correr de los tiempos, y la actualización informática, mas en lo central el abogado laboralista argentino, aun aquellos que negocian en la instancia judicial iniciada, maniobran de una forma ineficaz en la negociación previa, y a pesar de todo ello la Conciliación Laboral en sus dos primeros años de práctica, bajo el 37% el índice de litigiosidad laboral que puso al sistema Judicial Argentino

es estado Crítico, las estadísticas posteriores llevaron a más del 40% este guarismo, y hasta estos días con algunas variables se mantiene alto el favor de la Negociación contra el Pleito.

Con la reforma Laboral actual en la Argentina y la Creación del Tribunal de Casación Laboral, se había empeorado los records de tiempo de sentencias, ya que implícitamente se ha agregado una nueva instancia, motivo por el cual la negociación previa se vio favorecida en adeptos, no obstante se ha resentido por recarga de expedientes a los Conciliadores que hoy prácticamente están en el promedio de 10 audiencias diarias, lo que a mi entender amerita una reforma urgente.

Es prácticamente imposible lograr un cambio de Rol el abogado de estas instancias, el abogado Requiriente continua priorizando un alto perfil. a un buen negocio, a no ser que honorario sea muy significativo (está limitado por Ley), y el reconocimiento de Honorarios no debe superar el 10% en la práctica.

El abogado de la requerida si se encuentra presente su parte prioriza su protagonismo, a una actuación casi teatral para impresionar a su cliente es estos actos, pensando quizás así mantiene su abono, o bien, y esto es lo que ocurre muy seguido, envía al empleado más nuevo de su estudio, para que concurra a la audiencia al solo efecto de procurar data, y evitar la multa por incomparecencia.

El espíritu de la Ley de Mediación en su exposición de motivos, al igual que la Ley de Conciliación Laboral fue de imponer la técnica de Negociar previamente, para lograr, mediante este método la resolución alternativa del conflicto, el acortamiento substancial de los tiempos de la Justicia Ordinaria, y la satisfacción de los genuinos intereses de las partes.

Hacer de los abogados verdaderos artífices de arte negocial, de asesores en derecho, en oportunidad y merito.

En Provincia de Buenos Aires no existe el Instituto que estoy tratando, pero si en el espíritu de los Buenos Magistrados del Fuero, hace unos días apenas, en una Charla informal con una Juez de un Tribunal Laboral Colegiado de Instancia Única de Pergamino la Dra: ALICIA LUPPI BARBELLA, y contándole un poco el motivo de mi visita a esta hermosa San Juan de Puerto Rico, junto al motivo del tema que deseaba exponer, me manifestó su profundo agrado por el mismo, más que nada por ser ella, una ferviente entusiasta de la Audiencia de Conciliación, por caso en la Sede Judicial, y sus ventajas, confirmándoseme que en su Tribunal se le daba a la Etapa negocial un profundo significado, obteniendo resultados alentadores.

De sus palabras, confirme que la aplicación de la disonancia cognoscitiva de adelantar los avatares de un proceso judicial lejos de significar un pre-juzgamiento, es un acto de concientización hacia las partes, más que a los letrados.

Y sobre todo, allanaba enormemente el camino de la justicia mediante transacciones negociables ajustadas a derecho y al Orden Publico.

Esa es la ventaja.

Cuál es mi propuesta para lograr un avance técnico en los Abogados de Parte, que les permita adoptar un rol adecuado al tema específico de la Negociación.

SERIA APRENDER A SUPERAR EL NO, POR EL QUIZAS, TAL VEZ, DEPENDE, Y HACER EL ANALISIS MEDULOSO DEL NEGOCIO . Cómo?

Es importante conocer también, las opiniones que sobre el Instituto tienen abogados del foro, que ejercer de una y otra parte diariamente, por ello, invite a dar sus opiniones a conocidas profesionales que están en permanente actividad en el sistema.

Así transcribo la autorizada y válida opinión de la **Dra Nancy Vivian Lerzundi**, que gentilmente me facilita esta tarea : " *Tengo 28 años ininterrumpidos de ejercicio profesional, y he trabajado en la negociación desde su comienzo.*

Por mi actividad en el fuero laboral y civil de manera independiente, conozco las mediaciones y las conciliaciones por la parte requirente, y por mi actividad como empresaria desde la parte requerida. El sistema en general está bien estructurado, aunque deberían hacerse algunos ajustes respecto a la capacitación de los negociadores, las audiencias a celebrarse por día, los honorarios de los negociadores, y la capacitación de los abogados de parte.

Respecto a los negociadores debieran hacer cursos periódicos, o talleres, e incluso tener apoyo psicológico, es común que no negocien y estén estresados. Tienen muchas audiencias diarias y no pueden darle la atención debida a cada caso ni preparar las audiencias. En cuanto a sus honorarios son escasos, razón por lo cual varias audiencias del mismo caso resultan antieconómicas.

Respecto a los abogados de parte, percibo que no les interesa la negociación, y no se han capacitado para negociar. Acá tendría que haber cursos obligatorios. Las compañías de seguros no negocian, entonces como se resuelve este punto?. El sistema pareciera estructurado para cumplir con un requisito previo a la interposición de la demanda.

Todos los casos que he resuelto sin juicio fue porque negocié cuando se cerró la audiencia y después llevé el acuerdo armado en una apertura. Jamás cerré un acuerdo favorablemente dentro del sistema!"

COMO SUPERAR EL "NO" EN NEGOCIACION.

Se han publicado miles de páginas de recetas formidables, se han dado cursos sobre protocolos de negociación y sus ramas, de este tremendo problema que es superar la barrera de la negativa, es decir cómo superar el NO en negociación, y aprovechando, también mi experiencia de campo de miles de horas haciendo negociación durante los últimos 17 años, estoy en condiciones de afirmar rotundamente que NO HAY MANERA DE SUPERAR EL NO.

Entonces para que cantamos, diría un cantautor?, yo no lo soy, es más, mi excesiva racionalización de las circunstancias, opera como un elemento sumamente negativo cuando una parte en un conflicto de intereses se planta con un categórico ... "NO ACEPTO..."

Primera Regla, no hay reglas para superar ese no, sí se lo puede rodear, con resultados difusos, pero si bien no habremos logrado la superación buscada, si podemos estar conformes de conseguir mantenernos en la comunicación, manteniendo activa la negociación, y hasta, de abrir lo que aparentemente está cerrado.

Muchos encuentran una explicación en que se puede superar el NO por el solo motivo que quien viene a negociar, quiere algo, viene por algo, y no se va por esa razón, que el "NO" es una estrategia. Es posible.

Es cierto que quienes vienen a una negociación – por caso- legal, saben que están ante un negociador que como él, tiene un conflicto que debe superar ganando.

Esa es la premisa Mayor.

Nunca el Negociador debe perder de vista que está negociando con otro negociador ,que quiere lo contrario a lo que él está dispuesto a dar o entregar, o quizás, sea distinta la forma en que ambos lo quieren lo mismo y nadie lo sabe.

Tema complejo, pararse en una negociación en un NO.

Disonancia cognoscitiva! Diagnosticarían en Harvard, estrategia el vencido y miles de títulos mas, se escucha en seminarios, pero todo es fatuo, solo el negociador, mediador o conciliador, saben que es el momento álgido de la negociación, duro, difícil, angustiante, donde es necesario apelar a las herramientas como un cirujano ante un paro cardíaco en el quirófano de una sala de pacientes coronarios.

Ese es el momento en que debemos apelar, insisto, a nuestra mayor calma interior, para lo que debemos estar entrenados y actualizados, sobre todo, descansados.

La fatiga de las horas continuas de negociar y destrabar conflictos es acumulativa y no se elimina con la orina. Solo el saber aplicar la pausa, actúa sobre esos centros psiconeurofísicos que se nos alteran. Sensaciones de temor, de pánico, tendencias al alejamiento compulsivo del lugar, o simplemente distracciones, suelen con frecuencia, producirnos la sola mención de la posición “ NO, NO ACEPTO”.

La pausa, unida al lenguaje gestual de asentir con pequeños movimientos de cabeza, unido a la mirada con efectos visuales de negación, o de alguna muy sutil mueca de desconcierto, haría desastres en el resultado, o nos daría el triunfo, por lo que hay que buscar gestos corporales mas ampulosos que los gestuales, con un acomodamiento de los hombros, un giro de la dirección de la mirada, diciendo tan solo un simple “Bueno”...aquí tenemos entonces.....y empezar con parafraseo de dos o tres temas anteriores que debemos con urgencia ubicar en nuestra Agenda Oculta. A veces resulta.

El efecto buscado es no demostrar, en ese preciso momento ninguna emoción, filtrar todo reflejo de nuestra terrible desilusión.

Fingir?, no para nada....Actuar...representar nuestra misión de facilitadores, pues de otra forma quien se plante en un NO, sentirá que lo ha logrado.

Haciendo pequeños ejercicios diarios previos a iniciar una negociación, lo que URY llama Preparándonos para Negociar, yo lo defino como Relajación Psicofísica, recibo diariamente en mi Bufette algunas decenas de personas dispuestas a arreglar o destruir, ese es mi trabajo, Buscar la recomposición, puede ser el objetivo.

Pues debo estar relajado internamente y mi imagen hacia “Ellos” deber ser percibida así.

Ustedes se preguntaran, y Así piensa que puede superar el No?.

NO?, SI?- DEPENDE.

Si estoy en una negociación con rehenes, (menudo tema no?), debería seguir el protocolo del FBI, de jamás decirle que NO a un requerimiento del Delincuente, pues significaría casi seguro recibir el primer tiro de mi carrera, que seguramente sería el último.

Pues entonces?.

“Que me den un celular, la birra,.....” aunque no soy amigo de facilitarla,.....” que venga el Fiscal”.....Y Y La TV, ya quiero las cámaras aquí”....., vendrán pero cuando yo crea que debe estar estar todo tranquilo,.....” y que me traigan una pizza y Birra o te enfrío un rehén por hora.....!..

Naturalmente, la pizza es lo mas fácil de conseguir, seguido de un celular, bien hasta la birra llegado el caso, para finalmente ganar tiempo.

Allí supere el primer NO.

Seguramente tendré muchos momentos de intensidad brutal que me hagan pensar....QUIEN ME MANDO A SER MEDIADOR CON REHENES:::?

Por eso, las pausas, entrar y salir de los escenarios es fundamental para distender las tensiones más brutales, como asimismo las más sencillas y triviales.

Allí deberé prender mi maquina de generar opciones, claro, debo mantener la comunicación, no debo perder credibilidad, debería empatizar a aquel que me mira feo.

Lateralizar el pensamiento es otra buena receta, a veces esgrimida por los Mediadores para variar el ángulo de abordaje del tema, si es cierto, es buscar la colectora al lado de la ruta principal, pero debemos inexorablemente en algún momento retomar el camino desandado para lo cual no tenemos el GPS indicado, ingresar por un camino equivocado o ingresar en la tranquera de otro campo nos puede significar errar irremediamente el camino.

Para lateralizar un pensamiento es necesario contar con una precisión absoluta de saber por dónde se vuelve.

Es como el reingreso en la atmosfera terrestre del Transbordador Espacial, su entrada debe ser a 32 grados 23 minutos 39 segundos de ángulo, por decir un numero, si lo hacemos con mayor ángulo la nave rebotara y volverá a orbitar infinitas veces, si ,o hacemos a menor grados, se incinerara en 20 segundos.

Cuando en una Mediación hicimos esta maniobra, debemos tener en claro en todo momento que podremos lograr confundir a una de las partes, que se pierda la atención del tema, o varias situaciones a veces irreparables.

En Laboral por caso, el trabajador y su abogado, si vienen por un Despido, eso quieren, liquidación del art 245 de la LCT, preaviso integración del mes de despido, horas extras, haberes adeudados, diferencias salariales, diferencias de básico de convenio, Multas de la Ley, y así seguiremos sumando rubros que en definitiva no otra cosa que una suma de dinero.

En una Mediación Familiar puede ser que se discuta la cuota alimentaria, o el régimen de visitas, ambas situaciones, obra social pre paga, es decir también rubros consensuales claro, pero con un común denominador, el dinero.

Por arriba estarán las posiciones, como siempre, pero por abajo estarán los intereses, y encima si se entero que le regalo un auto nuevo a su segunda esposa, hasta querrán quemarlo en una pira funeraria, o si El se entero que hizo pareja con un profesional exitoso, no querrá que de esa sala de negociación salga un nuevo Eunuco.

Por eso el uso del NO planteado como estrategia ya sea parcial o total, solo es superable tratando de destrabar los elementos conflictivos mas fuertes primero o varios a la vez, o según Dany Hertel, con pequeños acuerdos, ir poco a poco arribando al gran acuerdo, más no existen formulas tabuladas.

En Mediación Patrimonial los objetivos serán igualmente de intereses en pugna, de contratos de fusionar una empresa que factura los insumos, por la otra que consume los consumibles, siempre dinero. Aquí campea mas en "NO" PERO:::, pues en general son negociadores profesionales y hábiles escondedores de intereses que raramente se pongan en una situación abruptamente negativa, salvo que sea una empresa familiar.

Como dije por allí, DEPENDE, en cada caso se aplicará una técnica seleccionada de nuestro mejor criterio a riesgo de no conseguirlo, hecho que siempre estará presente, mas hay algo que nunca deberemos olvidar los Mediadores, en lo personal son las siguientes.

- 1) No hay peor situación para un Negociador que el estado de incertidumbre, y,
- 2) Podremos hacer cualquier cosa en negociación con un conflicto, en Mediación. Todo menos empeorar el Conflicto.

De allí que superar el NO para el caso 1), es saber o al menos intentar severamente descubrir el caudal conflictivo de cada parte, es decir tratar de encontrar la CERTIDUMBRE.

Y para el caso 2) Ser muy cuidadosos con el manejo de las herramientas que disponemos, mas las que captemos de las partes, para el caso que aparezca el tan Temido NO, para que en su caso ese NO no sea tan temido.

Este podría ser un Rol apto para que los abogados de Partes adopten en la CONCILIACION LABORAL, pues es allí donde tiene mayor poder la negociación

NOTA: Dedico este pequeño y humilde trabajo o relato, a la Profesora Maria Alejandra Pasquet, en quien me inspiro ,y me anima a escribir esta pequeña colaboración.

*Oscar Alberto Villar
Buenos Aires, Argentina, Junio de 2014*