

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREVIA AL PROCESO LABORAL EN LA JUSTICIA DE CÓRDOBA.

OSCAR R. ALIAGA PIZARRO

TRABAJO FINAL DE GRADO ABOGACÍA

JUNIO DE 2018

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21

Introducción.....	2
Capítulo I) Aspectos Generales:	
a) Introducción.....	7
b) Requisitos de la demanda laboral en la justicia nacional.....	7
c) Requisitos en la justicia provincial de Córdoba.....	9
d) Servicio de Conciliación Obligatoria - Organismo bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SECLO) en la provincia de Buenos Aires.....	10
e) Reflexión Final.....	18
Capítulo II) La Audiencia de Conciliación:	
a) Introducción.....	19
b) La Conciliación.....	19
c) Ley Provincial 7.987.....	21
d) Ley Provincial 8.015.....	22
e) La Conciliación y el rol del abogado en los diferentes métodos de Resolución de conflictos.....	24
f) Reflexión Final.....	36
Capítulo III) La Justicia Laboral en Córdoba:	
a) Problemática actual.....	37
c) Juzgados de Conciliación.....	39
d) Soluciones del Tribunal Superior de Justicia.....	40

IV) Derecho comparado Seclo Ley de Mediación, etc.....	43
V) Conclusión.....	49
VI) Bibliografía.....	51
Anexo de jurisprudencia.....	55

Introducción:

Es de público conocimiento y una constante en la sociedad actual el retardo en la justicia en nuestra provincia de Córdoba, como así también en todo el país; los constantes avatares económicos y políticos repercuten en todos los ámbitos de la justicia -que es vital para el vivir social.-

Las Políticas económicas, los problemas empresariales, la falta de proyectos económicos a largo plazo son algunas de las tantas causales que afectan el orden judicial provocando una avalancha inusitada de demandas laborales -que ingresan día tras día al fuero laboral de nuestra provincia-, esto trae aparejado el congestionamiento de los juzgados de conciliación y por ende el retardo en su trámite. Es sabido que en los últimos años la necesidad de los reclamos de justicia laboral en Córdoba ha ido en aumento y se proyecta que se seguirá incrementando con el correr de los años, es por ello que recientemente el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, en un intento por disminuir estos problemas, ordenó la creación de dos nuevos juzgados de Conciliación, los cuales se suman a los ocho ya existentes, esperando que con ello el flujo de causas que se inician sea distribuido en mas juzgados, agilizando así la labor de estos; además que se ha creado una oficina de conciliación que se encuentra en los tribunales de la Cámara del Trabajo; esta oficina fue creada con la finalidad de que en cualquier momento de la causa las partes puedan solicitar una audiencia que se torna obligatoria su comparecencia para las partes para así tratar de llegar a un acuerdo.

El objetivo general de este trabajo es el de analizar la posibilidad de implementar una audiencia de conciliación previa y obligatoria, y que por ende se modifique uno de los requisitos de admisibilidad de la demanda instaurando como requisito la obligatoriedad del acta de la instancia de conciliación previa, como lo es en la provincia de buenos aires; analizaremos la posible implementación del Servicio de Conciliación Obligatoria, Organismo bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante SECCLO) de la provincia de Buenos Aires que a su vez funciona como modo alternativo de resolución de posibles conflictos, por ello veremos la posibilidad de su

instrumentación en el código de procedimiento laboral de la provincia de Córdoba, como requisito de la demanda, la presentación de un certificado de realización de la audiencia de conciliación previa; dentro de los objetivos específicos veremos el organismo SECLO en la provincia de Buenos Aires, sus requisitos, su comparación con los requisitos de nuestro código de procedimiento laboral, analizaremos la conciliación, etc. durante este trabajo se utilizará el método descriptivo con una estrategia de carácter cualitativa empleando el análisis de fuentes primarias, secundarias y terciarias a través de la técnica de observación de datos y documentos.

En función de lo expuesto, con el presente trabajo trataremos de abordar la posibilidad de implementar con carácter de obligatoria la audiencia conciliatoria previa y así modificar los requisitos de admisibilidad de la demanda laboral, incorporando como nuevo requisito la certificación de una audiencia conciliatoria previa al proceso que sirva de base o de fundamento del verdadero reclamo para una eventual demanda laboral, colaborando así en el descongestionamiento de la justicia laboral.

La adición de este nuevo requisito para la iniciación de la demanda de juicio ordinario funcionaría asimismo como comprobante del agotamiento de la vía administrativa, constituyendo, por último, de un antecedente inmediato de aquello que se reclamara.

A lo largo de los distintos capítulos abordaremos la temática planteada y su importancia, comenzando en el capítulo uno analizando los aspectos generales, tales como—el organismo/sistema SECLO, sus requisitos nacionales, etc. En el segundo capítulo estudiaremos la conciliación, la audiencia de conciliación con sus requisitos, la ley 7.987, la ley 18.345 etc. para así llegar al tercer capítulo que contiene una descripción de la justicia laboral en Córdoba con su problemática y sus posibles soluciones, además de la bibliografía consultada y anexo con las leyes citadas que serán de gran ayuda-.

El tema propuesto es de gran importancia, en primer lugar porque hoy en día la sociedad tiende a reclamar que la justicia sea más breve en sus tiempos sin dejar de ser equitativa, esto se ve no solo en el ámbito laboral sino también en los diferentes ámbitos judiciales, en segundo lugar simplificaría considerablemente los litigios puesto que con esta audiencia se

obliga a las partes a que finalicen la vía administrativa para recién ahí habilitarle la vía judicial además de que se deja constancia de que se agotaron todas las vías para recién allí interponer una demanda todo esto en función de lo expresado ut supra.

Capítulo I): Aspectos Generales

a) Introducción: a continuación analizaremos y expondremos a lo largo del capítulo uno los aspectos generales del tema en cuestión; en particular analizaremos los requisitos de la demanda tanto en el ámbito nacional como en el de la provincia de Córdoba para luego adentrarnos en lo que es el ámbito del Servicio de Conciliación Obligatoria dando un pantallazo general de lo que esta instancia brinda, ya sea como medio alternativo para la resolución de un posible litigio o como culminación de la instancia administrativa para dar paso a la instancia judicial.

b) Requisitos de la demanda laboral en la justicia nacional:

La ley 18.345 (Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo), regula y pauta los procedimientos laborales del orden nacional; en ella se plasma la organización, como por ejemplo: de los jueces de primera instancia y los de la cámara de apelaciones del trabajo, en lo relativo a los peritos laborales crea un registro de peritos, la competencia de la justicia nacional del trabajo, los sujetos del proceso, los distintos actos procesales, etc.; y en su Título IV Capítulo I Sección I tema que nos compete trata del juicio ordinario en su procedimiento de primera instancia comenzando con el art. 65 que veremos a continuación y reza así:

"Requisitos de la demanda. La demanda se deducirá por escrito y contendrá:1) El nombre y el domicilio del demandante;2) El nombre y el domicilio del demandado;3) La cosa demandada, designada con precisión;4) Los hechos en que se funde, explicados claramente;5) El derecho expuesto sucintamente;6) La petición en términos claros y positivos;7) Constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliadora. Además, cuando un trabajador demande a un empleador, se deberá indicar la edad y profesión u oficio del actor, la índole de la actividad, establecimiento o negocio del demandado y la ubicación del lugar del trabajo."

Como se puede observar, este art. consta de varios incisos claros y concisos; como primera consigna da la pauta que la demanda debe ser deducida por escrito y no de otra

forma, además deberá contener tal como lo expone el inc. 1) "el nombre y domicilio del demandante", es decir aquella persona que demanda; en su inc. 2) reza que debe tener "el nombre y domicilio del demandado", aquel a quien se demanda (ya sea persona física o jurídica), los mencionados requisitos son de gran importancia, deben estar individualizados tanto demandante como demandado, al primero se le exige que los datos sean bien provistos y con la mayor exactitud posible puesto que al correrse traslado de la demanda al demandado debe notificárselo para que le asista el derecho de defensa.

El inciso 3)... "es la cosa demandada, designada con precisión"...; y el inc. 4)... "los hechos en que se funde, explicados claramente"... , no deben ser interpretados como un exceso de rigorismo de las formas, sino que es sobre estos que el demandado deberá reconocerlos o negarlos y sobre ellos se basará la prueba a rendirse, son los que traban en si la *litis* de la demanda, por ello deben ser claros y concisos, y estar bien relacionados con los hechos ocurridos.

El inc. 5) ... "el derecho expuesto sucintamente"... , como bien reza el inciso, la parte actora debe exponer el derecho que cree que lo ampara en sus pretensiones de una forma acotada y resumida. En el inc. 6) que establece... "la petición en términos claros y positivos"... se refiere en cierta medida a todo lo anterior, aquí el actor debe determinar; en términos claros y positivos lo que pretende con su demanda, lo que realmente reclama en términos claros.

El inc. 7) ,anteriormente transcripto, es el que pone un fin al procedimiento administrativo; impone el agotamiento de la faz administrativa solicitando, al efecto de habilitar la faz judicial, una constancia de la audiencia de conciliación celebrada por las partes ante el SECCLO, de lo contrario no se habilitará el traslado de la demanda de no cumplir con este requisito; el juez podrá subsanar la no presentación del certificado emplazando a la parte actora a que acompañe dicho certificado dentro de un plazo estipulado, en caso de no acompañarlo dentro del plazo otorgado se desestimará la demanda por no cumplir con los requisitos formales que impone el mencionado art. 65.

El art. 65 es claro y taxativo en todos sus incisos y dispone, como bien ya hemos descripto, todo lo concerniente y relativo a la presentación de una demanda de carácter ordinario en la justicia nacional del trabajo.-

Además impone en su inciso séptimo, como ya vimos, la necesidad de presentación de la constancia de haber agotado la instancia previa mediante la conciliación obligatoria, en este caso el SECLO, que como veremos más adelante en este trabajo es el encargado de la resolución de conflictos individuales o colectivos en el ámbito nacional del trabajo poniendo a disposición del trabajador y del empleador un conciliador para poder acercar las partes a un posible arreglo para de esta forma poder evitar el inicio de una demanda.-

c) Requisitos en la justicia provincial de Córdoba:

Los requisitos de la demanda se encuentran legislados en el artículo 46 de la Ley 7.987, Ley de Procedimiento Laboral de la Provincia de Córdoba, que establece:

"Artículo 46.- La demanda se deducirá por escrito, y deberá expresar el nombre del actor, documento de identidad, su domicilio real y el que constituya a los efectos procesales dentro del radio que fije el Tribunal Superior de Justicia, nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio; el nombre y domicilio, residencia o habitación del demandado y actividad a que se dedica, si se conociere; los hechos y demás circunstancias en que se funda la demanda; el derecho aplicable; la petición y cualquier otra circunstancia que se juzgue de interés para el pleito. Tratándose de demandas derivadas de la Ley Nacional de Accidentes de Trabajo, además de los requisitos ya señalados, el trabajador deberá acompañar el certificado médico que consigne: diagnóstico, grado de incapacidad y calificación legal. Si faltare alguno de dichos requisitos, el juez, de oficio, emplazará al actor para que los complete, en el término de tres días, bajo sanción de inadmisibilidad o a petición de la demandada dentro de los tres días de notificada la audiencia de conciliación."

El artículo transcrito es claro y posee una enunciación taxativa de los requisitos formales para que una demanda sea admitida formalmente, asimismo/incluso, podemos agregar

como un requisito implícito el de la firma del letrado interviniente. Más adelante, en el capítulo correspondiente, veremos en detalle los alcances de esta ley y con más detenimiento el art. en cuestión.

Vemos que el citado artículo nada reza sobre la obligación de haber agotado todas las vías de la instancia administrativa para poder iniciar la demanda, si solicita se presente un certificado médico en donde conste la incapacidad que se reclama en el caso de que se traten de demandas derivadas de la ley nacional de accidentes de trabajo; es aquí donde creemos que el legislador podría haber echado mano al auxilio de la conciliación obligatoria previa, como lo es en la ley 18.345, para así de esa forma obligar a las partes a dar por finalizadas las tratativas en la instancia administrativa otorgando para ello un comprobante sobre dicha audiencia de conciliación obligatoria previa que sería expedida por el ministerio de trabajo de la provincia, creemos que así se le daría mayor importancia a este ministerio y sería de gran ayuda para descongestionar el ámbito laboral de la justicia provincial.-

d) Servicio de Conciliación Obligatoria - Organismo bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SECLO) en la provincia de Buenos Aires:

Más allá de que los requisitos de la demanda laboral en el ámbito nacional y provincial sean similares, existe en el orden nacional uno que se destaca con respecto al provincial; este requisito de gran importancia es la "audiencia de conciliación previa", ya que obliga a las partes en primer lugar a acercarse y dialogar, y en segundo lugar agotar las instancias administrativas previas al inicio de las acciones judiciales.

La conciliación laboral, es la instancia prejudicial obligatoria mediante la cual se llevan a cabo todos los reclamos en relación a cuestiones laborales. Cabe destacar que es de carácter gratuito para el trabajador y de bajo costo para el empleador. Motivo por el cual, ante cualquier problema de índole laboral, el trabajador puede recurrir al **SECLO** organismo que recibe el reclamo, sortea un Conciliador Laboral matriculado en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales (en adelante **RENACLO**) y fija la primera audiencia. Es importante advertir que, en lo expuesto, nos referimos al ámbito Nacional.

En el inciso 7) del artículo 65 de la ya mencionada Ley 18.345, se establece el requisito aludido... *Constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliadora.*", que fuere oportunamente introducido en dicha ley por las diferentes modificaciones que sufrió y ordenada por el Decreto 106/98 (que aprobó y ordeno las modificaciones introducidas por las leyes 19.509, 20.196, 21.625, 22.084, 22.473 y 24.635).

La Ley 24.635 da origen a Servicio de Conciliación Obligatoria y la reglamenta en sus primeros 32 artículos, mientras que el resto son modificaciones a la Ley 18.345, tal es el caso del art. 36 que establece:

"Incorporase como inc. 7 del art. 65 de la ley 18.345...."

Como ya se ha visto la ley 24.635 reglamenta el SECLO, y en su articulado se encuentran por ejemplo las excepciones a la obligación de presentación previa tales como las diligencias preliminares y prueba anticipada; la presentación de medidas cautelares y las acciones de amparo; las demandas que se quieran iniciar en contra el Estado nacional, provincial y municipal; las acciones que sean promovidas por menores y que requieran la intervención del Ministerio Público y cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria previstos en las leyes 24.013 y 14.786. 4. Las demandas contra empleadores concursados o quebrados, estas son las acciones que se encuentran exentas de solicitar una audiencia de conciliación previa ante este organismo.

Esta ley garantiza la gratuidad del proceso ante el SECLO para el trabajador y sus derechohabientes. Se crea a su vez el registro nacional de conciliadores laborales y se establece que para pertenecer al mismo es necesario obtener el título de abogado con antecedentes en materia laboral.-

El trabajador por sí mismo o por medio de su representante hará su presentación a través del formulario que habilita dicha institución, esta presentación suspende los plazos de

prescripción del art.257 de la L.C.T que establece que la misma no será por más de 6 meses.-

Una vez hecha la presentación se sortea un conciliador, que saldrá del registro nacional de conciliadores laborales, este tendrá las mismas causales de excusación que las dispuestas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial como así también las partes podrán recusarlo en merito del mismo código ya citado, ante alguna posible controversia que surgiere siempre resolverá el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social sobre el asunto. El conciliador percibirá una remuneración por su trabajo independientemente del monto que se concilie entre las partes, además de un básico que saldrá del fondo de financiamiento previsto en el art.14 de la presente ley. Dicho fondo será financiado por la tasa que se le cobra al empleador por cada audiencia de conciliación que se celebrare ya que es gratis para el trabajador y sus derechohabientes no así para su empleador.

Una vez presentado el formulario de la solicitud de audiencia se efectúa un sorteo de un conciliador, que saldrá de la lista que disponga el registro de conciliadores nacionales que se encuentren empadronados y habilitados para serlo, con el sorteo realizado se procede a notificar al conciliador y a las partes de la fecha de audiencia fijada (que no deberá superar el lapso de 10 días de realizado el sorteo).

Una vez celebrada la audiencia el conciliador tendrá un plazo de 20 días para lograr un acuerdo pudiendo celebrar o llamar a cuantas audiencias crea que sean necesarias(la incomparecencia a dichas audiencias acarreará una multa para el ausente sin justificación), cumplido dicho plazo las partes si así lo creyeren oportuno y de común acuerdo podrán solicitar un plazo extraordinario de 15 días más para llegar a un acuerdo, este plazo ya sea concedido o denegado no podrá ser recusado por las partes; habiendo transcurrido dichos plazos y no habiendo llegado a un acuerdo se labrará un acta y con ello queda expedita la vía judicial.-

Si por el contrario las partes concretaran un acuerdo conciliatorio este quedara labrado en un acta que contendrá en términos claros el acuerdo al que se ha llegado y será firmado

por el conciliador y las partes con sus respectivos representantes legales. Una vez culminado se eleva el acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación pudiendo el ministerio rechazarlo por considerarlo injusto para alguna de las partes, homologarlo, o realizarle modificaciones para una mejor implementación; el ministerio tendrá un plazo de 3 días una vez que sea elevado para homologarlo o rechazarlo mientras que si le efectuara modificaciones u observaciones el plazo será de 10 días para que el conciliador revea las observaciones y las introduzca en el acuerdo. De cualquiera de las circunstancias que se produzcan el ministerio deberá hacer entrega de un acta que certifique lo sucedido para que luego la parte interesada pueda presentarla por ante quien corresponda.-

La falta de cumplimiento de un acuerdo celebrado por esta vía de la instancia conciliatoria traerá aparejado, además de la ejecución del mismo a través de los juzgados nacionales, la aplicación de una multa.-

Por otra parte la falta de acuerdo por esta vía además de habilitar la vía judicial también habilitara la posibilidad de realizar o someter dicho acuerdo a la venia de un arbitraje.-

SEClo: es creado por la ley 24.635 y depende del ministerio de trabajo y seguridad social. El seclo contara con un sistema de gestión computarizado que permitirá el sorteo, la fijación de la primera audiencia, la registración de los trámites conciliatorios y la intercomunicación con los conciliadores.

Registro Nacional de Conciliadores: tendrá a su cargo el registro de todos aquellos que desean ser conciliadores verificando para ello los requisitos de cada uno. La inscripción de los conciliadores, la confección de las listas de conciliadores actualizados y habilitados, deberá remitir esas listas al seclo para que se efectúe el sorteo de los mismos a través de estas listas, archivar los acuerdos conciliatorios, actualizar y capacitar a los conciliadores; en resumidas cuantas estas son las funciones del registro.-

Causales de suspensión y separación del registro: estas son: el incumplimiento o mal desempeño en sus funciones, negligencia grave en el ejercicio de sus funciones, el incumplimiento en la obligación de excusarse por las causales que así lo dispongan, etc.

Procedimiento de la conciliación laboral: Quien efectúa el reclamo: el reclamante, por sí o a través de apoderado o representante sindical, es el que debe efectuar el reclamo ante el seclo, consignando sintéticamente su petición en el formulario.

Formulario de iniciación del reclamo. Contenido: El formulario de reclamo del seclo debe contener los datos precisos del reclamante o reclamantes, nombre y apellido, domicilio, fecha de nacimiento, Dni; además deben constar los datos del letrado, apoderado o del representante sindical de ser estos los que efectúen el reclamo; los datos del reclamo de forma clara, como ser los nombre y apellido o razón social, domicilio, actividad; el objeto del reclamo; el monto estimado de lo reclamado etc.

Acumulación de Reclamos: Esta última norma establece que se admitirán reclamos interpuestos conjuntamente por hasta tres reclamantes, cuando se fundaren en los mismos en títulos conexos o tuvieran el mismo objeto; de ser necesario esta norma faculta al seclo a disponer la separación de los reclamos.- (Depuis, 1997, pág. 334)

Efectos del reclamo: suspensión de la prescripción; la presentación del reclamo suspende el curso de la prescripción por el término que establece el art. 25 de la L.C.T.; lo suspenderá pero en ningún caso por un plazo mayor de 6 meses.-

Destino de los ejemplares del formulario: este formulario provisto por el seclo debe ser presentado por cuadruplicado en la mesa general de entradas dispuesta por el seclo; el destino de los ejemplares será el siguiente: uno quedará archivado en el seclo; otro corresponderá al conciliador que sea sorteado para ese caso; el tercero quedará para el reclamante como constancia de la presentación realizada y el cuarto está destinado al requerido para el traslado del reclamo, además si los requeridos o reclamantes fueran varios se agregarán las copias que hagan falta para cada parte.

Designación del conciliador y audiencia: la designación se realiza por sorteo publico de entre los conciliadores inscriptos en el registro creado por la norma, este es el registro nacional de conciliadores; el seclo notificara al conciliador sorteado del caso del que debe participar junto con el formulario del reclamo y la citación de las partes a la audiencia que deberá celebrarse ante el conciliador dentro de los 10 días siguientes a la designación. A los demás integrantes ya sea al reclamante, apoderados o representante sindical, y a los requeridos se los informara por notificación al domicilio denunciado y si así no se pudiere se le notificara a través de cualquier medio fehaciente para que estos puedan acudir a la audiencia citada.

Audiencia: las partes deberán concurrir a las audiencias personalmente, además de que deben concurrir con el patrocinio letrado, o en el caso del trabajador puede ser también por la asociación sindical de la actividad con personería gremial que lo represente o por las organizaciones representativas pertinentes.

En la primera audiencia se deberán tratar ciertos y determinados temas a saber: a)- si se hubiera celebrado un pacto de cuota *litis* entre el trabajador reclamante y su letrado patrocinante (este acuerdo si bien es autorizado a realizarse el mismo no podrá exceder del 10% del monto del acuerdo conciliado); b)- se firmara un acuerdo de confidencialidad respecto de las alternativas que ocurran en la sesión; c)- si el conciliador advierte que el caso se encuadra en alguno de las excepciones a esta conciliación obligatoria deberá dar por concluido el mismo y notificar tanto a las partes como al organismo regulador en este caso el seclo; d)- una vez revisado y comprobado los temas tratados ut supra el conciliador se concentrara en el análisis del conflicto siempre tratando de buscar una justa composición del derecho y de los intereses de las partes.

Incomparecencia de alguna de las partes: En caso de incomparecencia de cualquiera de las partes a la primera audiencia fijada, se deberá labrar el acta de todas formas dejando constancia en ella de la ausencia injustificada de alguna de las partes; en el caso de la incomparecencia justificada los tramites seguirán según su estado, fijándose nuevas fechas de audiencias sin consecuencias algunas (estas ausencias justificadas deberán ser por causas

o razones de fuerza mayor debidamente acreditadas ante el conciliador y aceptadas por este); si la incomparecencia de cualquiera de las partes no fuera justificada el conciliador aplicara las multas previstas para el caso, según el caso se aplicarían diferentes montos o consecuencias tales como si la ausencia fuera a dos audiencias por parte del requerido se dará por finalizado el trámite de la conciliación lo que habilitará la vía expedita judicial, mientras que si el ausente es el reclamante se dará también por concluida la conciliación con la aplicación de la multa respectiva.

Plazo para la conciliación: una vez celebrada la audiencia el conciliador tiene un plazo de 20 días para lograr su cometido, una vez transcurrido este plazo si el conciliador lo considera necesario se puede prorrogar por 15 días más, las partes la piden y el conciliador puede denegarla o concederla siendo irrecurrible esta decisión, si no se llega a un acuerdo se labra un acta y queda habilitada la vía judicial.-

Lugar de las Audiencias: siempre serán celebradas en el lugar que disponga el seclor, que es el lugar o las oficinas del conciliador, solamente por autorización del seclor se puede llegar a cambiar el lugar de celebración de las audiencias.-

Horario de los trámites conciliatorios: serán en días hábiles judiciales, y su horario transcurre desde las ocho y hasta las dieciocho

Facultades del conciliador: la función primordial y principal es la de avenir a las partes para lograr un acuerdo que sea equitativo y justo para ambas; puede establecer la cantidad de audiencias que crea necesarias para lograr su principal objetivo; y dispone la prorroga o no del plazo de 15 días siendo irrecurrible su decisión.-

Multa: se establece que por cada ausencia o incomparecencia injustificada a las audiencias debidamente notificadas se sancionará a la parte que así lo hiciere con una multa equivalente al 100% del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión.

Acuerdo Conciliatorio: Forma: el acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren si hubieren intervenido y se hallasen presentes, debe ser bajo la forma de un acta, además la

norma exige que los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial.

Homologación o rechazo del acuerdo: en caso de llegar a un acuerdo este deberá ser presentado por el conciliador por ante el seclor en un plazo no mayor a dos días después de firmado el mismo, este acuerdo deberá ser homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; el ministerio podrá rechazar su homologación por considerar que se arribo a una injusta composición de los intereses para lo cual emitirá una resolución fundada y entregara al interesado un certificado en el que conste, lo que habilitara la via judicial para su reclamo; a su vez puede también realizarle o sugerir observaciones a dicho acuerdo para lo cual deberá devolver las actuaciones al conciliador para que este las realice y las presente nuevamente a las partes para su firma si es que estas aceptan dichas modificaciones; y también a través de resolución fundada deberá homologar el acuerdo.-

Incumplimiento del acuerdo: para el caso de que una vez homologado el acuerdo este no se cumplimente este será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo por medio del procedimiento de ejecución de sentencia.

Los honorarios del conciliador constaran de un básico que lo determinara el ministerio de justicia y los percibirán por cada conflicto en el que intervengan.

Arbitraje Voluntario: Opción subsidiaria: la ley 24.635 no solo implementa el sistema de la conciliación sino que además de forma subsidiaria y en el caso de que las partes lo acepten una vez fracasada la instancia obligatoria de la conciliación tienen la opción de someterse al arbitraje voluntario, el cual una vez aceptado por las partes se suscribirá el respectivo compromiso arbitral.

Este compromiso arbitral deberá contener lo siguiente: nombre del o los árbitros; los puntos sujetos al arbitraje; los medios de prueba y los plazos de ofrecimiento y producción de la misma; plazos para el dictado del laudo y los honorarios del árbitro y su forma de pago.

El laudo arbitral será recurrible dentro del quinto día hábil de notificado ante la cámara nacional de apelaciones del trabajo y una vez consentido o firme, será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia laborales.

Conciliación Laboral Optativa: se establece que las convenciones colectivas de trabajo de las diferentes ramas podrán instaurar un sistema de conciliación al que se someterán las partes si así lo creyeren necesario y será solo de aplicación personal dentro de su ámbito o marco regulatorio de dicha convención. Siempre y cuando las partes expresamente lo requieran, las convenciones colectivas de trabajo deberán estar habilitadas y en ellas se deberá disponer todo lo concerniente a esta conciliación, como ser lugares de celebración, retribución de los conciliadores, requisitos, etc.¹

e) Reflexión final:

Que en este primer capítulo hemos analizado lo concerniente a los requisitos de la demanda tanto en el ámbito nacional como en el provincial para luego adentrarnos en el seclo y su implementación en la provincia de buenos aires; como hemos resaltado se deja claro que el seclo es de gran ayuda en la instancia previa al inicio de una demanda laboral puesto que agota la instancia administrativa y habilita la instancia judicial por ello dota a la audiencia realizada de un certificado el cual, según lo visto y analizado en los requisitos de la demanda en el ámbito nacional, deberá ser presentado junto con una eventual demanda laboral, por ello se encuentra dentro de los requisitos de la demanda; con esto pretendemos dotar a la justicia cordobesa de un instrumento más para el advenimiento y conciliación de las partes que ese encuentran prontas a un litigio.-

¹ DUPUIS, Juan Carlos G. Mediación y Conciliación Ed. Abeledo-Perrot. Bs As.1997.pag.334/358

Capítulo II) La Audiencia de Conciliación:

a) Introducción:

En el siguiente capítulo analizaremos primero a la conciliación en si, como se divide y las distintas formas de esta, para luego adentrarnos a ver específicamente a esta en el contexto de la ley 7987 y la ley 8015 ya como una instancia, luego se tratara la conciliación y el rol del abogado para así llegar a la reflexión final del capítulo.

Lo que se busca es ver de una manera amplia los distintos conceptos y formas que se dan de la conciliación para tener un mejor entendimiento sobre su función, ya que analizando sus definiciones, la audiencia de conciliación y el rol que cumple el abogado junto a esta instancia, entenderemos de una manera más amplia a la conciliación.

b) La conciliación:

Existen diversos mecanismos de solución pacífica de controversias colectivas, entre ellas la conciliación; esta puede dividirse en dos, la conciliación voluntaria, en la que de la voluntad de las partes en conflicto emana la posibilidad de arreglo sometiendo el conflicto a la intervención de un contralor que le de legalidad al asunto, y la conciliación obligatoria, que es aquella en la que las partes no arriban a ningún avenimiento y como consecuencia de ello se encamina a un conflicto colectivo, es aquí donde debe intervenir el Estado como garante de la paz social utilizando para ello la conciliación obligatoria.

La suma importancia de este instituto radica en que es una instancia previa al rompimiento de la paz social y de que se tomen medidas de acción directa, este instituto no solo el estado actúa de oficio sino que puede ser pedido a petición de parte, como lo establece el artículo 2 de la ley 14.786: " *Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El Ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la*

naturaleza del conflicto." Además esta ley dispone que se podrán efectuar cuantas audiencias sean necesarias para arribar a un arreglo, de lo contrario el mediador propondrá otra forma de conciliar, teniendo para ello la posibilidad de efectuar investigaciones, etc; si aun así no se llegase a un arreglo el mediador invitara a las partes a someter el conflicto a un arbitraje.

Las acciones o medidas de acción directa están definidas en su artículo 8 que dice: "... Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La Autoridad de Aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada."... además se podrá intimar el cese de las mismas mediante audiencia de partes, y habiéndose efectuado las medidas el ministerio tiene la facultad de retrotraer las cosas al estado que se encontraban antes de tomar las medidas. Lo que nos lleva al siguiente artículo en el cual nos da las sanciones por el incumplimiento del cese de las acciones o medidas y dice: "*artículo 9: En el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa de \$ 1.000 a \$ 10.000 por cada trabajador afectado. La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la Autoridad de Aplicación.*"

En su art. 13 establece el carácter obligatorio de concurrencia ante la autoridad de aplicación y la posibilidad de este de imponer sanciones.

Este procedimiento culmina cuando transcurrido el plazo del art. 11 (15 días + 5 si cree el conciliador que puede llegar a un acuerdo) y no habiendo arribado las partes a un arreglo o

aceptado otras formas de conciliación o rechazando la propuesta de someterse al arbitraje, el Ministerio realizara un informe detallado del proceso, que contendrá las propuestas, quien rechazo, etc., a partir de este momento las partes podrán realizar las medidas de acción directa que estimen necesarias.

Para terminar con un concepto de la conciliación obligatoria seguiremos a Julian Arturo De Diego y diremos que *"es el medio de aproximación de dos partes en conflicto, con la intervención de un tercero ajeno, que en su carácter de garante de la paz social, tiene por objeto avenirlas a fin de procurar que alcancen un acuerdo razonable de modo de evitar medidas de fuerza o acciones por parte de cualquiera de ellas."*(pag128 toselli tomoII)

c) Ley Provincial 7.987:

ART. 50 de la ley 7987:

"En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes, si éstas están de acuerdo sobre los hechos y la divergencia versa sobre la aplicación del derecho, no podrá existir transacción. Producida la conciliación, deberá dejarse constancia en acta de los términos y su aprobación por el juez interviniente, la que hará cosa juzgada pudiéndose exigir su cumplimiento por vía de ejecución de sentencia. Si la conciliación fuere parcial, el trámite continuará en relación a las cuestiones controvertidas. Si no se produjere el advenimiento de las partes, se hará constar en esta circunstancia sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en ella."

Este artículo se refiere en su segundo párrafo a la conciliación parcial que llegaren a efectuar las partes en conflicto, si ellas llegaron avenirse en alguno de los rubros que se demandaron pero no en su totalidad por ello es que es parcial, acto seguido se deja constancia de las rubros conciliados en el acta de la audiencia tomada a este efecto, se homologa el acuerdo parcial y se le concede la palabra a la parte actora la cual ratificara los rubros no conciliados y efectuara las manifestaciones y peticiones que estime pudieren corresponder a dichos rubros, acto seguido se le concede la palabra a la parte demandada para que conteste la demanda por los rubros no conciliados y oponga las defensas o excepciones que correspondieren, abriéndose luego la causa a prueba.

No producido avenimiento, las partes ratifican sus posturas. De la conjugación de los hechos enunciados por el actor en su demanda y los expuestos por el accionado en su responde surgen los términos de la litis contestatio, sobre la cual girara toda la actividad probatoria. (Pag574 ley proc comentada x bertossi.)

d) Ley 8015 de la Provincia de Córdoba:

La mencionada ley es la que reglamenta el procedimiento administrativo del Trabajo en la provincia de Córdoba, además de reglamentar las inspecciones que realicen los inspectores del Ministerio de Trabajo de la Provincia, las actas que labran estos al determinar alguna falta o infracción a la ley del Trabajo, las sanciones que se aplican y los recursos que se tiene para impugnar esas actas o las infracciones; pero lo que a nosotros nos compete es el procedimiento de conflicto.

Esta ley en su art. 21 determina que el Ministerio actuara a pedido de parte en los conflictos individuales o controversias singulares del trabajo; y lo hará de oficio ante un inminente conflicto colectivo de intereses de derecho o jurídicos, económicos o plurindividuales, persiguiendo siempre el advenimiento de las partes y en busca de la conciliación de estas, utilizando para ello el instituto de las audiencias de conciliación, tantas veces como se crea necesarias para un arreglo.

El Director, si las partes han conciliado, dictara una resolución homologatoria debidamente fundada que tendrá el carácter de título ejecutivo una vez firme.

En su art. 23 dispone que todo aquel que sea citado por el Ministerio de Trabajo en sus funciones deberá comparecer, ósea que están obligados a comparecer a las audiencias que el Ministerio dicte en los conflictos colectivos, su falta de comparecencia o justificación trae aparejada una sanción, esa falta es equiparable a una infracción laboral y su sanción es con multa; así mismo el Ministerio podrá hacer comparecer a la parte que crea conveniente con la ayuda de la fuerza publica si esta dejo de comparecer a una audiencia formalmente efectuada injustificadamente, para ello una audiencia debe ser notificada con un plazo de 5 (cinco) días de anticipación, salvo que sea de suma urgencia y este contemplado por el Ministerio, en este caso de suma urgencia se deberá dejar notificado y especificado en la cedula la causal de su urgencia.(según Decreto Nº 2443/91)

Además la ley dice que la comparecencia deberá ser personalmente, pero si así no se pudiere podrán hacerlo por el trabajador: parientes dentro del tercer grado de

consanguinidad o segundo de afinidad; por el empleador unipersonal: por parientes en la misma forma que el trabajador, o por su gerente, un administrador o un empleado superior con poder suficiente para obligar a su representado.

Mientras que si se trata de un empleador de forma asociativa, este podrá ser representado además de los empleados indicados para el empleador unipersonal, por sus Directores o Socios, siempre con poder suficiente para obligar a la sociedad.

De acuerdo con el decreto 2443/91 que reglamenta la ley 8015 el funcionario actuante en la audiencia podrá otorgar un plazo de dos (2) días improrrogables a quien compareció por otro para que acredite dicha incomparecencia por parte de quien debía comparecer de lo contrario determinara la nulidad de las actuaciones realizadas y aplicara las sanciones por incomparecencia injustificada, salvo que la parte contraria reconozca al compareciente, circunstancia que deberá quedar expresamente indicada en el acta respectiva.

Cuando se invoquen poderes suficientes para obligar a los representados se deberá acompañar como foja útil del expediente una copia debidamente fechada y juramentada del instrumento otorgado de conformidad a las exigencias de la Ley Civil. Además a las audiencias de conciliación solo podrán asistir las partes citadas y/o las personas que determina el art.23 de la ley mencionada ut supra, sin perjuicio del patrocinio jurídico letrado.-

e) La Conciliación y el rol del abogado en los diferentes métodos de resolución de conflictos:

A continuación veremos cómo está dispuesto el rol del abogado en la conciliación, y en los demás medios alternativos de resolución de conflictos de acuerdo a las diferentes leyes y situaciones que se dan en dicho ámbito.-

Art. 63 del código de procedimiento administrativo establece que los plazos administrativos obligan por igual y sin necesidad de intimación alguna, a la administración pública y a los interesados en el procedimiento.-

Art. 104 reza que son nulos los actos administrativos cuando hubieran sido dictados por autoridad incompetente, o se hubieran violado sustancialmente los principios que informan los procedimientos o normas establecidas legal o reglamentariamente para su dictado.

A su turno la ley 8015 establece que el inspector del departamento provincial del trabajo, en caso de constatar una infracción labrara el acta correspondiente dejando copia al supuesto infractor.

En dicha acta debe constar día y hora en que se verifica el hecho, nombre del establecimiento y/o de su propietario, descripción del hecho imputado como infracción y firma del supuesto infractor y del inspector, se debe hacer constar cualquier situación en el acta tal como la de si el infractor se niega a la firma de la misma; aunque según el código civil esta acta no constituiría un instrumento publico ya que no hace plana fe de lo que se establece en la misma.

Desde la fecha en que se labra el acta el interesado tiene cinco días para formular el descargo correspondiente y ofrecer y producir las pruebas que crea convenientes. Recibido el descargo y las pruebas el órgano competente deberá dictar resolución en un plazo no mayor de treinta días, mientras que si no se efectuara descargo alguno el órgano deberá dictar resolución en el transcurso de 10 días desde la fecha del acta. Lo que se

refiere con esto es que el cumplimiento de las formalidades establecidas por la ley resulta esencial para la validez del acto administrativo.-²

De los conflictos y el cauce legal para sus soluciones.-

La diferencia que se puede encontrar entre conflicto y controversia... según Cabanellas dice lo siguiente..."Es aconsejable mantener el distingo conceptual entre conflicto, controversia y medida de acción directa, por sus proyecciones sobre la configuración de las diversas instituciones jurídicas que responden a cada una de esas situaciones."

La controversia nace antes que el conflicto propiamente dicho, puesto que este jamás emerge abruptamente, siempre hubo tratativas y discusiones previas y luego, al no mediar acuerdo, sale a relucir el conflicto que puede desembocar en la medida de acción directa. La controversia, pues, sería entonces la desinteligencia que puede llegar a suscitar luego el conflicto. Controversia laboral es el choque, la divergencia provocada por la existencia de pretensiones diferentes, antagónicas y simultaneas, que surge como consecuencia de la prestación de servicios en relación de subordinación, ya sea que intervengan individuos aislados o grupos de individuos u organizaciones gremiales.-

Es de la esencia del diferendo o controversia, que se necesita para ser tal, que existan pretensiones antagónicas y simultaneas, como ocurre cuando el trabajador reclama el pago de la indemnización por un accidente y la empresa niega su existencia o bien cuando una entidad gremial reclama un aumento en los salarios y la entidad empleadora se resiste a su adopción.

Clasificación: Existen dos clasificaciones, los diferendos se dividen en: a) individuales y colectivos b) de derecho y económicos. A su vez los de derecho se subdividen en individuales y colectivos. El Conflicto o más bien, la controversia de derecho, es la que surge con motivo de la interpretación controvertida de una norma preexistente. Puede ser

² MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.pag 88/91

individual, cuando afecta a un interés particular de un trabajador o pluriindividual cuando se refiere a un conjunto de trabajadores.³

Sera colectivo cuando afecte el interés general de una categoría profesional, de un sindicato o grupo de sindicatos. El diferendo económico es siempre colectivo y tiende a la formulación y concreción de una nueva norma hasta ese momento inexistente. Los conflictos, o mejor dicho, las controversias de carácter jurídico, sean individuales o pluriindividuales, deban ser resueltas por los tribunales del trabajo.

Los conflictos colectivos son dirimidos por el órgano administrativo y tienen una regulación especial que emana de las leyes nacionales 14.786 y 16.936. Además la interpretación de la autoridad administrativa local deberá limitarse en el caso de los conflictos colectivos o de interés, solo a los que se circunscriban al ambiro provincial.

Las dos leyes nacionales citadas ut supra adjudican competencia al ministerio nacional tanto para intentar la conciliación previa a la adopción de medidas de acción directa, cuanto como para imponer el arbitraje obligatorio, esto se explica por cuanto cuando el funcionario que intenta la conciliación y no la obtiene ofrece el arbitraje, si este es aceptado, el laudo que se dicte tiene los mismos efectos que un convenio colectivo.

De Ferrari analiza dos posiciones doctrinarias de esta problemática al respecto: a) a la de los partidarios a someter, sin excepción, todos los conflictos colectivos la solución judicial; b) la que quienes entienden que los tribunales de derecho deben intervenir solamente en los conflictos colectivos de derecho, y c) la de quienes entienden que tanto los conflictos colectivos de interés, como los de derecho, deben ser sometidos a una solución política a través de los tribunales de conciliación y arbitraje; la primera es la de menor predicamento.

Como enseña Krotoschin, en los procedimientos administrativos de conciliación y arbitraje se trata de componer conflictos cuya solución no deviene por aplicación de una norma jurídica preestablecida, sino que se trata de arreglar el diferendo de una manera tal

³ MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.pag.92/97

que resulte equitativa para las partes, teniendo en cuenta que no se trata de intereses individuales sino que pertenecen o afectan a una colectividad laboral.⁴

En los conflictos de derecho la discusión apunta hacia la interpretación de una norma jurídica preexistente, mientras que en el de intereses se trata de una reivindicación por la cual se intenta modificar el derecho ya existente o crear uno nuevo estipulándose nuevas condiciones de trabajo.

Siguiendo el sistema normativo de la legislación nacional de la conciliación obligatoria y arbitraje voluntario (ley 14.786) y arbitraje obligatorio (ley 16.936) la provincia de Córdoba promulgo en 1987 la ley 7565, facultando a la secretaria del ministerio del trabajo a intervenir en los conflictos colectivos laborales de intereses a través del departamento provincial del trabajo.

Es decir que mientras el objetivo de la conciliación se refiere a cuidar que las partes no ahonden sus divergencias, el mediador toma parte activa buscando coincidencias y proponiendo soluciones transaccionales.

Cuando se recurre al procedimiento obligatorio de conciliación, es compulsivo para las partes en los conflictos colectivos de intereses, antes de recurrir a las medidas de acción directa o se haga amenaza de concretarlas. Las partes deberán comunicar a la autoridad administrativa a los fines de formalizar los tramites de la instancia obligatoria de conciliación, según imperativo legal.

Ello no implica a que también pueda la autoridad proceder a la actuación de oficio, siendo tarea inmediata del funcionario que la represente, convocar a las partes para comenzar a intentar la conciliación y disponiendo el inmediato cese las que no podrán reanudarse hasta tanto no dar por concluido el trámite de la conciliación.

El secretario ministro del trabajo procederá a resolver sobre la inmediata apertura de la instancia obligatoria de conciliación. Fija audiencia a tales fines, siendo obligatoria la

⁴ MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.pag.102/104

presencia de las partes, bajo apercibimientos. Dos inasistencias injustificadas y podrán ser conducidos por la fuerza pública sin perjuicio de las sanciones económicas por las imposiciones de las multas que le corresponderían.

Cuando la autoridad administrativa no logre avenir a las partes en el conflicto colectivo, se pasa de la conciliación a la mediación.

En esta etapa del procedimiento, la autoridad administrativa adquiere un rol más activo, toda vez que se la faculta para proponer formulas conciliadoras. La ley 7565 ha establecido plazos para poner fin a su gestión conciliadora, decidiendo que deberá concluir dentro de los quince días a contar desde que se dicte resolución disponiendo la conciliación obligatoria, con una ampliación de diez días hábiles mas por decisión fundada.

Como acontece con todos los procedimientos de carácter obligatorio, las partes deben abstenerse de adoptar medidas de acción directa y cesar en las ya adoptadas. Por imperativo legal, la autoridad puede clasificar de ilegal todas o algunas de las medidas de acción directa hasta que se las deje sin efecto por intimación. No cumpliéndose con las intimaciones de la autoridad, existen apercibimientos y sanciones tanto para el empleador como para los trabajadores.

De los arbitrajes voluntarios y obligatorios

En el voluntario, se recurre a la decisión o voluntad de las partes que se someten a la resolución del árbitro y en esta está contenida la voluntad de aquellas, mientras que en el arbitraje obligatorio, se somete a los litigantes al procedimiento y de lo determinado o establecido en la decisión del árbitro, quien decide el conflicto a su albedrío, como si fuera un juez designado por las partes.

Peres Paton a señalado en su obra que el arbitraje representa una de las manifestaciones más profundas del intervencionismo en las relaciones de trabajo. Cuando se recurre al sistema del arbitraje obligatorio, es porque el estado tiene en vista que al haber fracasado la conciliación obligatoria y no se opta por el arbitraje voluntario, existe una verdadera

necesidad social de evitar la prolongación indefinida de los conflictos colectivos que podrían poner en peligro no solo la producción nacional, sino también el orden público.

También es común el sostener que los conflictos jurídicos individuales como tienen su cauce natural de solución en los tribunales de trabajo que aplican las normas preexistentes, jamás ameritan desembocar en una medida de acción directa, llámese huelga, paro o lockout, por cuanto como ya se dijo su cauce natural de solución es la justicia.⁵

En cambio, tan solo los conflictos colectivos o de intereses, una vez recorridos y agotados los pasos previos que la legislación que el país del cual se trate fije, son los que recién entonces pueden, válida y legalmente, desembocar y justificar la adopción de una medida de fuerza o de acción directa, que es lo mismo.

Arbitraje facultativo:

El art. 10 de la ley 7565 se refiere al arbitraje voluntario expresando que al fracasar las tratativas de conciliación, las partes son invitadas a someter la cuestión al arbitraje; si estas no aceptan, la autoridad administrativa podrá dar a publicidad un informe conteniendo un resumen de las negociaciones como así también las formulas de conciliación propuestas y la posición adoptada por cada una de las partes, mientras que de aceptar el arbitraje, se deberá suscribir el compromiso arbitral, conforme a las pautas y condiciones pactadas.

Este compromiso arbitral, consiste en el pacto por el que los sujetos en conflicto convienen someter este al arbitraje aceptando el laudo.

Al margen de la propuesta admitida y practicada, el árbitro puede decidir la aportación de cuantos elementos de información estime necesarios, como medidas para mejor proveer.

Establece también la norma que el único recurso que resulta procedente contra un laudo arbitral, es el de nulidad por ante el secretario de ministro de trabajo de las provincia. El

⁵ MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.pag.105/116

laudo una vez firme, será obligatorio para las partes y su incumplimiento dará derecho a iniciar las acciones que legalmente correspondan.

Arbitraje obligatorio:

Cuando no se haya logrado un avenimiento entre las partes por fracaso de la gestión conciliatoria obligatoria ni la aceptación de las partes a someterse al arbitraje voluntario, fundado en esto la secretaría del trabajo podrá disponer el sometimiento de la cuestión al arbitraje obligatorio.

Exige la ley en su art. 14 que la decisión sea tomada por resolución debidamente fundada y como una necesidad extrema, siempre que estos conflictos estén atados o involucren a servicios públicos, actividades esenciales del estado etc.

Bielsa define a un servicio público de la siguiente manera: es toda acción o prestación realizada por la administración pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesidades colectivas, y asegurada esa acción o prestación por el poder de policía.

Es por ello que ante un conflicto que involucre algún servicio público es estado se avoque de inmediato y ponga en funcionamiento este sistema del arbitraje obligatorio.

El decreto nacional 8946/62 califica de servicios públicos esenciales y sujetos al arbitraje obligatorio cuando se presenten conflictos de trabajo y a su vez con prohibición de huelga, a los siguientes: los transportes terrestres, aéreos, marítimos, fluviales con sus puertos, depósitos, estaciones y servicios auxiliares; la producción distribución y suministro de energía eléctrica y combustibles; las comunicaciones; las aguas corrientes y obras sanitarias; la sanidad y los productos medicinales.

La legislación nacional en vigencia se inclina por asegurar un sistema mínimo de guardias. Mientras que la ley provincial establece que las resoluciones de los conflictos colectivos sometidos a arbitraje obligatorio son irrecurribles y ejecutoriales por el solo hecho de notificación a las partes involucradas, pudiendo requerir el uso de la fuerza

pública para hacer cesar medidas de acción directa o hacer cumplir resoluciones administrativas que se dictaren.⁶

El rol del abogado:

El rol del abogado tradicional: según su definición en el diccionario abogado es el perito en derecho positivo que se dedica a defender en juicio, por escrito o de palabra, los derechos o intereses de los litigantes, y también a dar dictamen sobre cuestiones o puntos legales que se le consulten.

El abogado en la mediación: con la situación de colapso que acarrea el poder judicial el abogado debe considerar su cuota de responsabilidad en esa situación ya que tiene un rol primordial en esta, como es la de auxiliar de la justicia y por ende también tiene la función de mediar lo que lleva a su vez a tener la función de evitar los juicios.

Por lo que este rol de mediador del abogado hoy en día es muy valorado ya que con los avatares de la vida actual la gente busca soluciones más rápidas y menos tediosas para estos.

El abogado y la resolución alternativa de conflictos:

Al analizar el abogado la posibilidad de iniciar una acción judicial debe procurar diferenciar a su cliente las diferentes y alternativas resoluciones del posible conflicto puesta que a veces ir a juicio le conlleva un desgaste que es posible evitarle al potencial cliente.

El abogado mediador: los aspectos del abogado mediador son los siguientes: a) solo se limitara a procurar un acercamiento de las partes ya que no es un juez por lo tanto no opinara sobre la solución del conflicto; b) no es un consejero profesional por lo tanto no es su función la de evacuar los aspectos jurídicos a las partes; c) si instara a las partes a la búsqueda de los criterios objetivos del curso de la mediación; d) no deberá presionar a las partes para que estas lleguen a un acuerdo puesto que solo debe mediar entre ambas.-

⁶ MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.pag.116/122

Conciliación obligatoria para riesgo laboral:

Principios generales: art. 15 ley 24.557 reza: el trabajador que sufra un daño psicofísico por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo que estuviese a disposición del empleador, deberá previo al inicio de cualquier acción judicial, denunciarlo a fin de iniciar el procedimiento administrativo obligatorio de conciliación, ante la autoridad administrativa del trabajo. Luego añade que los jueces no darán traslado a las demandas que no cumplan con este requisito.

Este procedimiento reviste los siguientes caracteres: es obligatorio, extrajudicial, de autocomposición y opera como requisito de la acción.

Ámbito de aplicación: durante el tiempo que el trabajador este a cargo del empleador, ello puede tratarse de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral.

Legitimación: el único legitimado para operar este instrumento o activar este procedimiento es el mismo trabajador

Procedimiento: para la que este procedimiento se inicie debe iniciarse a través de una denuncia; los pasos son los siguientes: el trabajador presenta la denuncia ante la autoridad administrativa del trabajo; de ella se corre traslado al empleador por cinco días hábiles para que reconozca o desconozca los hechos vertidos por el trabajador en su denuncia; si niega el hecho o invoca alguna de las causales de eximición o exención de responsabilidad (no son taxativas y son las siguientes; -cuando el trabajador se hubiera causado el daño a propósito, - cuando el daño hubiera sido causado exclusivamente por fuerza mayor extraña al trabajo y la realización periódica del examen pre ocupacional exime al empleador de toda responsabilidad.

Acuerdo: en caso de llegar a un acuerdo la ley impone como condición esencial la de que el trabajador haya actuado con patrocinio letrado o con asistencia sindical para que la autoridad administrativa concrete esa homologación, ya que considera al trabajador como que se encuentra en una situación de inferioridad con respecto a la patronal.

Efectos del Acuerdo: el acuerdo arribado por las partes hace cosa juzgada administrativa por lo tanto el empleador debe cumplirlo en caso de no dar cumplimiento a las pautas arribadas en el mismo el trabajador puede reclamar su cumplimiento o ejecución por la vía judicial.⁷

LEY 24.635: Esta ley instauro un sistema obligatorio para la resolución de los conflictos de derecho, de la competencia, de la justicia nacional del trabajo, con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial.

Conciliación laboral y mediación: la definición de conciliación según la real academia española es la de conciliar, del latín conciliare que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre si o, como expresa la segunda acepción, conformar dos o más promociones o doctrinas al parecer contrarias.

En ambos instrumentos tanto el mediador como el conciliador son un mero tercero que trata de acercar a las partes, y como será que ambos procedimientos están conectados o tiene estrecha vinculación que la ley de conciliación laboral dispone que la ley de mediación sea de aplicación supletoria a lo reglamentado por ella, además en ambos procedimientos se está frente a una instancia prejudicial obligatoria y no adversarial.

Conciliador. Diferencias con el Mediador:

La ley no define cual es la función del conciliador pero del contexto de ella se desprende que se trata de un tercero ajeno a las partes que tiene por fin promover la comunicación directa entre ellas para la solución extrajudicial de la controversia. Además entre otras diferencias encontramos que: - la continuación de la instancia conciliadora depende de la decisión del conciliador a diferencia de lo que sucede en la mediación en que son las partes quienes luego de comparecer y haber intervenido el mediador, podrán dar por

⁷ DUPUIS, Juan Carlos G. Mediación y Conciliación Ed. Abeledo-Perrot. Bs As.1997.pag.302/317

terminado el procedimiento de mediación; - el conciliador decide sobre la prórroga o no del plazo de la conciliación, mientras que el mediador no puede decidir sobre ella; - en la conciliación la prórroga no puede exceder de 15 días mientras que en la mediación no hay plazos; - lo acordado en la mediación no hace falta que sea homologado, diferente es el acuerdo arribado por las partes en la conciliación, esta se somete a la homologación por parte del ministerio de trabajo quien además está facultado para rechazar el acuerdo; -en la conciliación intervienen solo las partes mientras que en la mediación se prevé la incorporación de terceros; el procedimiento de conciliación es de carácter gratuito para el trabajador y sus derechohabientes, y en la mediación es onerosa y además está sujeta al acuerdo de las partes la carga de esos gastos; - en la mediación su ámbito de actuación es más bien privado mientras que en la conciliación se dirime el conflicto en un ámbito de un organismo administrativo.-

Caracteres: de la conciliación laboral; prejudicialidad: ya que es una instancia previa a que se inicie una demanda judicial; Obligatoriedad: ya que esta reglado ese carácter por ley; Confidencialidad: ya que lo que se dialogue previo a llegar a un acuerdo no debe ser publicado ni puede ser usado en un eventual juicio; Neutralidad: por parte del conciliador solo debe limitarse al acercamiento de las partes y Autocomposición: se trata que a través del dialogo sean las mismas partes las que acuerden la composición del conflicto.

Ámbito de Aplicación: El art. 1 de la ley 24.635 establece que los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4 (secl) el servicio de conciliación laboral obligatoria; se trata así de instaurar una instancia administrativa previa a la acción judicial que le impone además el carácter de obligatorio para todo reclamo que verse sobre los conflictos inherentes y de competencia de la justicia nacional del trabajo.-

Quedan excluidos de este instituto o instrumento la interposición de acciones de amparo y medidas cautelares; las diligencias preliminares y la prueba anticipada; cuando el reclamo

individual o pluriindividual recaiga dentro de los contenidos de las leyes 24.013 y 14.786; las demandas contra empleadores concursados o quebrados; las demandas contra el estado nacional, provincial y municipal y las acciones promovidas por menores en las que se requiera la intervención del ministerio publico.-

Conciliador: requisitos para ser conciliador.-

El conciliador es un tercero neutro ajeno a las partes y cuya función es la de instarlas a que estas lleguen por sí mismas a un acuerdo, o sea a una justa composición de derecho y de las intereses de ambas partes; hay dos exigencias claves para actuar de conciliador; poseer título habilitante de abogado y tener antecedentes en materia del derecho del trabajo.- la antigüedad del título debe ser de 2 años y los antecedentes deben ser comprobables.-

Inhabilidades: aquel que este inhabilitado comercialmente, civil o penalmente y aquellos que se encuadren dentro de las incompatibilidades o impedimentos establecidos en el art.3 de la ley 23.187.-

Excusación: de acuerdo al art.9 el conciliador deberá bajo pena de inhabilitación excusarse de intervenir cuando concurren las causales previstas para los jueces en el C.P.C.C.N.

Recién dos años después del cese del conciliador en el registro nacional de conciliadores podrá brindar asesoramiento o patrocinio.-⁸

⁸ DUPUIS, Juan Carlos G. Mediación y Conciliación Ed. Abeledo-Perrot. Bs As.1997.pag.319/332

e) Reflexión final:

Hemos visto a la conciliación desde sus diversos enfoques y hasta se ha tratado el rol del abogado en conjunto con ella; de ahí la importancia de la conciliación, ya sea vista como una instancia previa o dentro ya del proceso judicial, o como un instrumento alternativo de resolución de los conflictos que se susciten; siempre con la finalidad del advenimiento de las partes en conflicto para una mejor reparación de la litis en cuestión o del conflicto en sí.-

Capítulo III): La Justicia Laboral en Córdoba:

a) Problemática actual:

En la actualidad la Justicia Laboral en Córdoba se ve prisionera y en constante tela de juicio por la cantidad de Demandas que congestionan sus Juzgados y que por ende la tornan más lenta.

Es un problema de gravedad ya que en los últimos años este fenómeno ha ido en aumento y se calcula que seguirá haciéndolo, los tribunales se ven llenos y sus juzgados no dan abasto con las barandillas totalmente colapsadas de gente clamando por justicia. La demora en las causas es considerable, las audiencias de conciliación tienen una demora de más de un mes, mientras que si se eleva una causa a las Cámaras del Trabajo para que se fije la Audiencia de Vista de la Causa se demora aproximadamente 11 meses.

De acuerdo con un estudio realizado por el “Comercio y Justicia”, la Cámara Laboral podría colapsar a raíz de la cantidad de demandas iniciadas estos fueron los datos que arrojó dicho estudio:

El mapa de la litigiosidad:⁹

- Según cifras oficiales, el año 2009 se iniciaron unas 27 mil demandas sólo en el fuero Laboral de capital.

- En 2008, en la Cámara Laboral ingresaron 5.188 recursos.

- En promedio, entre 2006 y 2009 aumentó 66 por ciento la cantidad de causas que ingresó.

- Según los laboristas, el personal de los juzgados lleva un promedio de 500 expedientes.

- La mora de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia oscila en los cuatro años.

El Alto Cuerpo tiene en carpeta 1.400 expedientes anteriores a 2008.

⁹ [http://www.comercioyjusticia.com.ar/2010/07/23/pronostican-que-la-camara-del-fuero-laboral-podria-colapsar-en-el-corto-plazo/\(disponible](http://www.comercioyjusticia.com.ar/2010/07/23/pronostican-que-la-camara-del-fuero-laboral-podria-colapsar-en-el-corto-plazo/(disponible) en internet el 18/3/12)

Además de todo esto en el transcurso del año 2011 se descubrió una gran estafa para con las Aseguradora del Riego del Trabajo (A.R.T.) que perjudico y puso en tela de juicio a varios estudios jurídicos, a Magistrados y Empleados Judiciales.

La maniobra consistía en arreglar juicios de montos considerables por un monto mucho menor para que la A.R.T. respondiera sin problema, atrás de todo esto según las investigaciones de los fiscales, se encontraban estudios jurídicos que hacían las demandas generalmente con empleados municipales por diferentes accidentes en el trabajo con certificados médicos fraudulentos y en connivencia con el representante de las A.R.T. arreglaban por montos menores. Todo esto salió a la luz ya que varios de los certificados médicos eran similares, luego se supo que eran falsificados. Por esta causa están detenidos varios abogados del foro local y médicos que prestaban su firma y sello para realizar las maniobras pertinentes.

A raíz de todo lo acontecido es que hoy en día se piden más requisitos a la hora de homologar un acuerdo y hay un mayor control de los litigios a homologar. Muchas veces también se ven colapsados los juzgados por la cantidad de juicios de poca monta que son iniciados a raíz de por no haber agotado previamente las instancias que brinda el Ministerio de Trabajo Provincial, por ser también una institución que no solo está colapsada sino que además no cuenta con los mecanismos y con los elementos necesarios para realizar tamaña tarea, la de velar por los derechos del trabajador.

A su vez también es culpa compartida con los abogados del fuero que menoscaban y llevan a límites insospechados su ambición, despreciando los cimientos y los ideales de esta hermosa profesión, buscando trabajadores humildes prometiéndoles grandes sumas de dinero por demandar a sus empleadores, y el resultado es la pérdida de un trabajo digno por unos pocos pesos, ya que la mayoría se va en costas y honorarios, para el humilde trabajador. Esta es en síntesis varios de los problemas que aquejan a nuestra Justicia no solo Laboral sino también en los demás fueros y en distintos ámbitos de la sociedad actual.

b) Juzgados de Conciliación:

Los Juzgados de Conciliación en la Provincia de Córdoba eran ocho (8), con dos(2) secretarías cada uno, recientemente el Tribunal Superior de Justicia dispuso la creación de dos (2) juzgados más que son el juzgado de conciliación de 9ª Nominación y el de 10ª Nominación, lo que hace que en la actualidad sean diez (10) los Juzgados disponibles para el sorteo de las causas con sus correspondientes dos (2) secretarías. A continuación veremos la Ley 9796 que es la que crea los nuevos juzgados:

Ley N° 9796 - (B.O.C. 25.06.2010)

Artículo 1º.- *Créanse en la Primera Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Córdoba, los Juzgados de Conciliación de Novena y Décima Nominación.*

Artículo 2º.- *Créase en la Segunda Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Río Cuarto, el Juzgado de Conciliación de Segunda Nominación.*

Artículo 3º.- *El Tribunal Superior de Justicia determinará tanto la estructura cuanto la dotación de personal de cada uno de los Juzgados que se crean por la presente Ley, así como la forma y modalidad con que se distribuirán o reasignarán las causas que se encuentran en trámite en los otros Juzgados de Conciliación actualmente en funciones.*

Artículo 4º.- *Los gastos que demande la presente Ley serán atendidos con los recursos asignados al Poder Judicial, facultándose al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Finanzas, a efectuar los ajustes presupuestarios necesarios para el cumplimiento de la misma.*

Artículo 5º.- *Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.*

Más allá de la creación de nuevos juzgados que trae alivio para su colapsada estructura, creemos que esto no es la solución, además es necesario un acondicionamiento edilicio para mayor comodidad no solo de los juzgados sino también de la gente y de los letrados del foro. La Justicia Laboral en Córdoba hoy en día se ve desbordada y con los tiempos que corren es necesario un cambio a futuro.-

c) Soluciones del Tribunal Superior de Justicia:

Es casi algo obvio ver que no existen soluciones milagrosas para la problemática actual, pero siempre se puede realizar cambios o mejoras en pos de esa solución o en busca de una solución posible o más palpable.

Desde el ámbito del Tribunal Superior de Justicia, que es el órgano encargado de velar por la justicia en la provincia de Córdoba y es el que realiza las modificaciones que crea necesarias para mejorar el acceso a la justicia es que se han establecido diferentes caminos y se han buscado diferentes formas de traer y de incorporar tecnología para así lograr un descongestionamiento de la justicia.

En pos de esto se han creado juzgados de conciliación como ya hemos analizado más arriba, además se ha aplicado diferentes procedimientos o pautas a seguir para por ejemplo llegar a homologar un acuerdo en los juzgados de conciliación; se ha incorporado tecnología a los juzgados como ser la cedula virtual de las resoluciones dictadas por los jueces que suplantando a las notificaciones vía papel; se ha digitalizado los expedientes pudiendo los letrados que sean parte poder verificar el estado de sus causas y ver una radiografía del expediente, en el cual constan las partes, los decretos, prestamos realizados, cédulas o e-cédulas, etc. Y hay en algunos juzgados fiscales que se ha implementado la firma digital del juez; todos estos cambios introducidos son de por sí necesarios para el avance de la justicia, es decir en la modernización de esta para lograr un acceso más rápido y evitar tanto papeleo o juzgados llenos de personas, aunque hoy en día se siguen viendo juzgados repletos de expedientes y personas, ya en un futuro no tan lejano uno espera no encontrarse con esos cuadros.

Además se ha creado una oficina de conciliación que se dedica a tratar de conciliar a las partes en un proceso judicial generalmente antes de que se tome la audiencia de vista de la causa, esta oficina a tenido gran efectividad llegando a conciliarse muchos de los litigios que por allí pasan evitando un mayor congestionamiento de las cámaras laborales que traen consigo aparejado un retraso en el tiempo del proceso.

Siendo cierto que los edificios tribunalicios ya no dan abasto es que también en pos de una mejora judicial se esta construyendo un nuevo edificio que colinda con los tribunales penales lo que traería un alivio a los abarrotados tribunales actuales de la ciudad de Córdoba; todo esto es el conjunto de soluciones que se van aportando para un mejor acceso y para una justicia más ágil ya que no existen como ya se ha dicho una solución mágica a estos problemas.

Más allá de que sea el tribunal de justicia el que disponga estos cambios está claro que debe ser acompañado por el aporte del colegio de abogados y de sus asociados para así entre todos mejorar el ámbito de la justicia para que esta sea más equitativa, justa y a la vez tenga más herramientas para ser ágil para la sociedad en su conjunto.

IV - Derecho comparado, Seclo, Ley de Mediacion, etc.:

La conciliación previa en el derecho comparado: Madrid, España

En Madrid, España el acto de conciliación o mediación laboral es de carácter previo y obligatorio antes de su presentación en el Juzgado o Tribunal del orden de turno.

Todo ello esta plasmado en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social; el ***acto de conciliación previo es obligatorio***, aunque contiene excepciones (estas excepciones quedan señaladas en el [art. 64 LRJS](#)) y el plazo para interponerlo es de caducidad en los casos de despido (dentro de los procesos más conocidos, [art. 103 LRJS](#)), por lo tanto una vez transcurrido estos plazos ***el acto estaría precluido y no podríamos interponer posteriormente la demanda*** ni podríamos intentar una nueva conciliación. ***En otros casos el plazo será de prescripción.***

La conciliación o mediación previa se presentará ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas mismas funciones (en el caso de la Comunidad de Madrid sería el SMAC). ***La conciliación o mediación previa a la demanda se presentará mediante una papeleta*** que suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral. ***La asistencia al acto de conciliación es obligatoria*** para los litigantes. Cuando estando debidamente citadas las partes no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta. Si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto.

Esta Ley en su Título V que tiene como nombre " De la evitación del proceso" trata en su capítulo I "**De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales**" y en su art. 63 reza: "...Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones..."; mientras que en el art. 64 se dispone las excepciones a realizar esta conciliación previa obligatoria entre las que se destacan; aquellas causas en las

que sea parte el estado; aquellas que requieran la efectiva culminación del proceso administrativo; los que traten convenios colectivos y/o se refieran a impugnación o modificación de estatutos sindicales, etc.

El acuerdo al que arriben las partes podrá ser impugnado por estas o por aquellas partes que pudieran sufrir un perjuicio; ello se realizara mediante la acción de nulidad y tendrá un plazo de 30 días; si no fuera impugnado el acuerdo realizado por las partes el mismo tiene fuerza ejecutiva entre las partes y podrá ser ejecutado judicialmente sin intervención de juez o tribunal.

En caso que no se llegue a un acuerdo se realizara el acta respectiva y se habilitara la vía judicial; igualmente antes del inicio de la demanda hay una audiencia o acto de conciliación como última vía previa a su tratamiento por parte del juzgado y de la realización del juicio oral.

SECLO:

El Seclo es de gran importancia para la mediación de asuntos laborales; al ser de carácter obligatoria su comparecencia por ante esta instancia antes de poder ser habilitado para realizar el reclamo judicial, lo torna de gran filtro para el descongestionamiento del ámbito judicial; según estadísticas de diciembre del año 2016, se logro alcanzar un 43% de acuerdos por medio de esta instancia. Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social este porcentaje se debe a diversos cambios que se han introducido, tales como una mayor participación del trabajador, una mejora del trabajo y empeño realizado por los conciliadores y la implementación de un sistema online de gestión ágil de trámites y consultas sin necesidad de concurrir a la sede , todo ello trajo aparejado una mejora en el alcance de acuerdos por intermedio de esta instancia de conciliación y por lo tanto un decrecimiento en la tasa de judicialidad de los juzgados laborales; es por ello que durante al año 2017 las provincia de San Juan, La Rioja y Santa Fe han estudiado la posibilidad de implementar este sistema del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria(SECLO).-

La conciliación administrativa laboral ha crecido y por ello actualmente el gobierno nacional promociona esta instancia para que sea implementada en todo el ámbito nacional; esta instancia tiene varios puntos a favor tales como mayor agilidad en el trámite de las causas ingresadas llegando en promedio a tardar entre uno y dos meses para la resolución u homologación de una causa ingresada, mientras que una causa judicial demora entre 4 y 5 años hasta el efectivo pago de una indemnización o resolución de un conflicto; además que casi el 50% de las causas que ingresan por este medio son homologadas sin necesidad de habilitar la instancia judicial, mientras que la resolución anual de conflictos en el ámbito judicial ronda en el 6%; en contra partida, según algunas corrientes, determinan que su implementación traería aparejada una demora en el acceso a la justicia por parte del trabajador y un despojo del derecho de este al acceso a la misma; creemos que esto no es así ya que es gratuito el trámite para el trabajador, y en tal caso si no llegara a un acuerdo satisfactorio, una vez concluida esta instancia ya sea favorable o no para el trabajador tendrá habilitada la instancia judicial para realizar su reclamo; al ser un sistema ágil y con plazos cortos creemos que no solo traerá aparejado una disminución en la tasa de litijiosidad en el ámbito laboral sino también en los tiempos de resolución de las causas, además que determinara en si la cuestión o la litis por la que se habilitara la instancia judicial funcionando como filtro para con esta.-

Según estadísticas la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de 115 mil demandas iniciadas resolvió en ese mismo período 4.800 expedientes, mientras que el Seclo recibió 199.584 carpetas de las cuales homologó 49.253; otras estadísticas de años anteriores sobre el SECLLO determinaron que mientras en 2012 los casos abiertos fueron 134.348 y los homologados 37.993, con un 27,28% de eficacia, en 2013 la proporción alcanzó 138.740 contra 40.810 (29,41%); en 2014, fue 159.258 contra 46.838 (29,4%); en 2015, 157.304 contra 47.334 (30,09%), y en 2016, 199.584 contra 49.253 (24,68%).

Fue en 2017 donde Trabajo constató un salto significativo de la eficiencia de esa vía para la resolución de controversias: en enero, de 9.441 casos ingresados fueron homologados 2.669 (28,27%), mientras que en mayo, de 10.128 expedientes quedaron resueltos 5.375, lo que

representó un 53,07 %. A su vez también se vio un aumento en la cantidad de casos que ingresaron en el ámbito judicial con la demora en los plazos que esta trae aparejados siendo que durante el 2011 se sortearon 58 mil expedientes; en 2012, 63 mil (un crecimiento del 9% respecto del año anterior); en 2013, 70 mil (11% más); en 2014, 78 mil (12%); en 2015, 91 mil (16,2%), y en 2016, 115 mil (26,4%). Según las estadísticas vistas y debido a los avatares económicos que sufre nuestro país constantemente y las diferentes crisis, estos traen aparejados una mayor litigiosidad y por ende un aumento en las causas ingresadas, por ello creemos que el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio es una gran implementación para contrarrestar esto y una instancia mas a favor del trabajador para llegar a un justo y posible arreglo de sus derechos vulnerados.-

Mediación en la Provincia de Córdoba:

En otros ámbitos se están llevando a cabo modificaciones para así dar más relevancia a los métodos alternativos de resolución de conflictos; en este caso es la mediación.

Primero como es sabido ciertos y determinados casos en el ámbito civil y comercial debían pasar por esta instancia; en resumidas cuentas aquellos casos obligados a someterse a esta instancia eran aquellas personas que tengan un trámite de juicio abreviado y ordinario - cuyo monto no supere 204 jus-, las causas en las que se solicite el beneficio de litigar sin gastos y cuando el juez que interviene estimara conveniente derivar el expediente a mediación. Además que se debía esperar hasta que este iniciado el juicio en esta última opción; habida cuenta que hoy en día el plano de la judicialización de casos va en aumento es que el gobierno provincial ha elevado a la unicameral un proyecto de ley, que luego fue aprobado, y se convirtió en ley sobre la mediación.

Esta nueva ley de mediación agiliza los plazos y además obliga a pasar por esta instancia a todas las causas de índole civil y comercial que se pretendan iniciar por ante la mesa de entradas del palacio de justicia; con la ley anterior la mediación era intrajudicial, lo que implicaba un tiempo hasta que en el juzgado se suspendían los plazos procesales para remitir la causa al centro de mediación, lo que traía aparejado una demora de entre 40 y 60 días hábiles, en la nueva ley al ser la mediación previa y obligatoria elimina estos plazos

agilizando su tratamiento; además que con la nueva ley se contempla un **sistema de gestión electrónica del proceso de mediación**, que utilizaría las tecnologías de la información y comunicación. Y, para asegurar la celeridad en el proceso, se estipula un plazo máximo de sesenta días hábiles prorrogables por única vez con acuerdo de las partes para su culminación; esto según estudios realizados traerá un alivio al fuero civil y comercial, reduciendo la tasa de juicios iniciados y liberando a los juzgados del abarrotamiento que sufren hoy en día y se daría más opciones de mediación, no solo en el centro judicial de mediación sino que se podrían derivar a centros de mediación privados para agilizar sus tratamientos.

Entre otras cosas hoy la mediación es por ley una instancia obligatoria previa para las partes, obligándolas a comparecer ante esta con el afán de mediar y llegar a un acuerdo entre las partes en conflicto.

Según las estadísticas del Centro Judicial de Mediación desde el año 2000 al 2016 el ingreso de causas ha ido en aumento siendo los años en los que mas se ha incrementado el ingreso de causas los años 2012 a 2016 con un promedio de entre 12 mil a 14mil causas por año, siendo el año 2016 el de mayor ingreso de causas a este centro de mediación con 15 mil.

Las estadísticas arrojan que un 62% de las causas ingresadas son de índole familiar, un 36% civiles y un 2% son penales; de la cantidad de casos ingresados a los centros de mediación judicial se desprende que en un 36% aproximadamente se llega a un acuerdo, en un 25% no se arreglan mientras que el resto de los porcentajes varían entre aplicación de multas, su imposibilidad de notificarlos, los desistidos, los que se encuentran fuera de competencia y los que no son mediables.¹⁰

La idea del gobierno de la provincia de Córdoba es introducir la mediación en todos los fueros judiciales, para ello se están estudiando las reformas necesarias para su

¹⁰ INFORME ESTADÍSTICO ELABORADO POR EL CENTRO DE ESTUDIOS Y PROYECTOS JUDICIALES - TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA-
file:///C:/Users/user/Downloads/Centro%20Judicial%20de%20Mediaci%C3%B3n%20-%202016%20Final.pdf

implementación; el caso testigo es el de la provincia de santa fe que su ley de mediación prejudicial obligatoria fue uno de los sustentos de la reforma judicial en la Provincia de Santa Fe, allá por 2011; en la cual en un principio se incorporó la mediación prejudicial obligatoria para los casos civiles y comerciales en los principales distritos judiciales y luego se extendió al resto de los fueros; quedando excluidas de la instancia de mediación las sucesiones, los concursos preventivos y quiebras y las causas en las que esté en juego el interés público o afecten el Estado.

Vemos que tanto en el derecho comparado como en el seclo y la mediación judicial, las instancias son similares y en todos los casos al imponer la obligatoriedad de la conciliación previa se busca el acuerdo entre las partes, la agilización del proceso previo, sin dejar de lado y menoscabar los derechos de los trabajadores a recurrir a la justicia y los derechos de defensa de los empleadores; es por ello que al dotar a la audiencia de conciliación previa obligatoria de una certificación que deba ser presentada como requisito de una eventual demanda creemos que no solo reducirá la cantidad de causas ingresadas a la justicia, sino que también obliga a las partes a intentar una justa composición de lo solicitado previamente, para así evitar sufrir el desgaste del inicio de una demanda laboral con todo el tiempo que ello conlleva actualmente.-

V - Conclusión:

De acuerdo a lo que hemos visto en el presente trabajo creemos que es necesaria la implementación de una audiencia de conciliación obligatoria previa al proceso laboral, o sea al inicio de una demanda judicial, como una vía mas para la solución de los conflictos que se presenten sin alterar el derecho al acceso a la justicia puesto que sería sin costo para el trabajador, como lo es en el Seclo; para ello se deberá modificar los requisitos de la demanda laboral para allí implementar esta audiencia y dotar a la constancia de la misma de obligatoria y como uno de los requisitos antes de iniciar una demanda judicial en el fuero laboral. Hemos tratado de desarrollar el tema desde los documentos estudiados y viendo la actualidad de la Justicia Laboral en la Ciudad de Córdoba, más allá de que la Legislatura Unicameral de la Provincia junto con el Tribunal Superior de Justicia hayan visto el problema y hayan resuelto crear dos nuevos Juzgados de Conciliación para la Ciudad de Córdoba y uno para la Ciudad de Río Cuarto, y que esto ayuda a una parte del problema vemos que no es la solución final al problema y que no existe una solución única sino que debe ser en conjunto y desde diferentes ámbitos; ya sea por parte del Tribunal Superior de Justicia, llamando a concurso para contar con mayores empleados, o por parte de la Legislatura creando nuevos juzgados o debiendo ajustar la ley a los tiempos actuales; o por parte del Colegio de Abogados de la Provincia de Córdoba ejerciendo un control más estricto para con sus colegiados para que no ocurran los hechos mencionados ut supra.

Es necesario para la sociedad un trabajo conjunto desde todos los ámbitos para una mejor convivencia, y para ello es esencial aprovechar los diferentes métodos de resolución alternativas de conflictos con los que contamos; ya sean los centros de Mediación y Arbitraje públicos o privados, y como lo hemos descripto anteriormente la necesidad de implementar como requisito previo una audiencia de conciliación obligatoria para tratar de acercar aun mas a las partes antes de entrar en un conflicto judicial. El gobierno de la Provincia de Córdoba esta intentando implementar y aplicar distintos cambios en los paradigmas de la justicia tratando así de agilizar los tiempos, ya sea aplicando nuevas leyes o implementando una mayor informatización de los procesos y por ende descomprimir los atareados y atestados edificios tribunalicios; ya se ha aprobado la nueva Ley de Mediación

que implementa la obligatoriedad de la mediación en el ámbito civil y comercial, por lo que no es de esperar que haya nuevos cambios en el ámbito laboral.

Vimos como las estadísticas acompañan este proceso del Seclo y como en el Centro de Mediación Judicial de Córdoba sucede lo mismo, llevando algunas veces al 45% de acuerdos realizados por estas vías, lo que no solo acorta los plazos para el trabajador que reclama sino que evita una mayor judicialización de casos.

Vivimos en una Sociedad convulsionada, en constante lucha por sus derechos, mirando siempre al pasado sin aprender de los errores cometidos, es hora de mirar al futuro cambiando el presente, la globalización mundial nos da las herramientas necesarias para efectuar ese cambio y adecuar en este caso en particular las leyes a lo que la sociedad pide, y hoy en día la sociedad exige una Justicia ágil y que brinde diferentes métodos para resolver nuestros problemas.-

VI) – Bibliografía:

Bibliografía consultada para la realización del trabajo:

-Libros consultados y citados:

TOSELLI Carlos A. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo II Ed Alveroni. Córdoba. 2002.

TOSELLI Carlos A, ULLA Alicia G. Código procesal del trabajo Ley 7987. Ed. Alveroni. Cba. 2005.

SOMARÉ, José I. MIROLO René R. Comentario a la ley procesal del trabajo. Ed. Advocatus. Cba. 1991.

OSTOICH, José Vicente. Derecho procesal del trabajo. Ed. Mediterránea. Cba. 2000.

FERREYRA de De La Rúa, Angelina. GONZÁLES DE LA VEGA DE OPL, Cristina. Teoría general del proceso tomo I y II. Ed. Advocatus. Córdoba .2003

DEVIS ECHANDIA, Hernando, teoría general del proceso, Universidad, Bs As., 1997.

MIROLO, Rene R. SOMARÉ, José I. Procedimiento administrativo del trabajo. Ed Advocatus 1995.

POSE Carlos. Conciliación laboral reformas a la ley 18.345. Ed. David Gringberg. Bs as 1996.

VIDELA Del MAZO, José María; “A propósito de la nueva ley de conciliación laboral., LA LEY, 1996-D, P 1049.

BERIZONCE, Roberto O, Derecho Procesal Civil y comercial. Ed Juris. Rosario.2000.

COLERIO Juan Pedro, Rojas Jorge A. “Mediación obligatoria y audiencia preliminar”. Rubinza- Culzoni. Santa Fe 1998.

DE DIEGO, Julián A., “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Lexis Nexis Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002.

GOZAINI, Osvaldo A. Forma alternativas para la resolución de conflictos. Depalma. Bs As 1995. Arbitraje, mediación, conciliación, procesos alternativos.

DUPUIS, Juan Carlos G. Mediación y Conciliación Ed. Abeledo-Perrot. Bs As.1997.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo II. Ed. Astrea. Bs As. 1999.

-Nota Diario Judicial edición web:

<http://www.diariojudicial.com/noticias/Mas-conciliacion-y-menos-sobrecarga-20111017-0005.html> *(disponible en internet el 22/2/12)*

Nota Diario Comercio y Justicia web Creación Juzgados Conciliación -

<http://www.comercioyjusticia.com.ar/2010/06/17/despues-de-20-anos-crean-en-cordoba-tres-juzgados-de-conciliacion-laboral/> *(disponible en internet el 18/2/12)*

- Nota Diario Comercio y Justicia web sobre fuero laboral -

<http://www.comercioyjusticia.com.ar/2011/10/14/los-juzgados-de-conciliacion-laboral-ya-son-una-realidad/> *(disponible en internet el 18/2/12)*

-Nota Diario Comercio y Justicia web sobre fuero laboral -

<http://www.comercioyjusticia.com.ar/2010/07/23/pronostican-que-la-camara-del-fuero-laboral-podria-colapsar-en-el-corto-plazo/> *(disponible en internet el 18/2/12)*

- Pagina de la Justicia Provincial - Fallos del T.S.J.

http://www.justiciacordoba.gov.ar/justiciacordoba/paginas/servicios_fallosrecientes.aspx?tipo=1&IDP=1 *(disponible en internet el 20/2/12)*

-Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo

<http://www.legislaw.com.ar/legislaw/leyeslab/otras/ley18345.html> *(disponible en internet el 11/2/12)*

- La demanda laboral: sus requisitos y las potestades judiciales

<http://www.asociacion.org.ar/resena/ley18345.pdf>(disponible en internet el 19/2/12)

- Dra. Victoria Bertossi, “[Laboral - Poder Judicial de la Provincia de](#)

[Córdoba](#)”, www.justiciacordoba.gob.ar/site/Htm/Boletin/.../FueroLaboral.doc-,

(disponible en Internet el 11 de enero de 2012).-

-Página web del Sistema Argentino de Información Jurídica:

http://www.infojus.gob.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=DECRETOS&docid=DEC%2520C%2520001486%25202011%252009%252023 (disponible en internet el 24/2/12)

-Decreto Ley 106/98 ley 18.345

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48890/texact.htm>
(disponible en internet el 24/2/12)

-Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social:

<http://www.asociacion.org.ar/ley18345.php>(disponible en internet el 24/2/12)

-Régimen de Contrato de Trabajo Ley 20.744:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-9999/25552/texact.htm>(disponible en internet el 11/2/12)

-Legislación Procesal:

<http://www.legislaw.com.ar/legis/proce.htm> (disponible en internet el 18/2/12)

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

<http://www.trabajo.gov.ar/seclo/>(disponible en internet el 19/2/12)

-Ley 24.635 infoleg:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm> (disponible en internet el 19/2/12)

-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:

<http://www.jus.gov.ar/areas-tematicas/mediacion-y-resolucion-de-conflictos.aspx>
(disponible en internet el 24/2/12)

VI) - Anexo de Jurisprudencia:

- Veremos a continuación esos primeros 32 artículos que reglamentan al SECCLO:

"LEY 24.635

Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa. Modificación de la ley 18.345.

Sanción: 10 abril 1996. Promulgación: 26 abril 1996. Publicación: B. O. 3/5/96.

TITULO I- Disposiciones generales

Art. 1º- Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 2º- Quedan exceptuados del carácter obligatorio y previo de esta instancia:

- 1. La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares.*
- 2. Las diligencias preliminares y prueba anticipada*
- 3. Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria previstos en las leyes 24.013 y 14.786.*
- 4. Las demandas contra empleadores concursados o quebrados.*
- 5. Las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal.*
- 6. Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.*

Art. 3º-El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.

TITULO II- Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria y Registro Nacional de Conciliadores Laborales

Art. 4º-Créase el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado por esta ley.

Art. 5º-Créase el Registro Nacional de Conciliadores Laborales dependiente del Ministerio de Justicia, el que será responsable de su constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno.

Art. 6º- Para ser conciliador se requerirá poseer título de abogado con antecedentes en materia del derecho del trabajo.

TITULO III- Demanda de conciliación

Art. 7º- El reclamante por sí, o a través de apoderado o representante sindical, formalizará el reclamo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe.

Esta presentación suspenderá el curso de la prescripción por el término que establece el art. 257 de la ley de contrato de trabajo.

TITULO IV- Designación del conciliador

Art. 8º- El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria designará por sorteo público de entre los inscriptos en el Registro Nacional, un conciliador que entenderá en el reclamo interpuesto.

Art. 9º-El conciliador deberá- bajo pena de inhabilitación- excusarse de intervenir en el caso cuando concurran las causales previstas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Art. 10.-Las partes podrán recusar con causa al conciliador, en los casos previstos por el citado Código. Si el conciliador rechazara la recusación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá sobre su procedencia.

Art. 11.-El conciliador no podrá representar, patrocinar o asesorar a quienes fueron partes en actuaciones en las que hubiere intervenido como tal, sino luego de dos años a partir de la fecha de su cese en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales.

TITULO V- Retribución del conciliador

Art. 12.-El conciliador percibirá por su gestión en cada conflicto en que deba intervenir, cualquiera que sea el monto en discusión e independientemente de él, un honorario básico que determinará el Ministerio de Justicia.

Este honorario se incrementará en la proporción que fije la reglamentación cuando el trámite culmine en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo dictado en el caso en que las partes defirieron al conciliador la calidad de arbitro.

Art. 13.-En los supuestos previstos en el artículo anterior, el empleador depositará los honorarios del conciliador, a su orden, en el Fondo de Financiamiento previsto en el art. 14 de la presente ley, dentro de los cinco (5) días corridos de notificada la homologación del acuerdo, o en su caso, dentro de los tres (3) días corridos de consentido o ejecutoriado el laudo.

En caso de incumplimiento del empleador, el Fondo extenderá la certificación correspondiente.

El fondo de financiamiento del presente régimen tomará a su cargo el pago al conciliador del honorario básico a que se refiere el primer párrafo del art. 12 cuando el trámite culminare sin acuerdo conciliatorio ni designación de conciliador como arbitro. La eventual condena en costas pronunciada en sede judicial impondrá al empleador al reintegro al fondo, del honorario básico abonado al conciliador. En el caso de condena del empleador, la respectiva sentencia podrá imponer un recargo de ese honorario dentro de los márgenes que fije la reglamentación cuando merituaré en aquel un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio previsto en esta ley.

TITULO VI- Fondo de Financiamiento

Art. 14.-Créase un Fondo de Financiamiento a los fines de solventar el pago de los honorarios básicos debidos a los conciliadores en el caso del segundo párrafo del artículo anterior.

Dicho Fondo estará integrado con los siguientes recursos:

- a) Los honorarios y recargos a que hace referencia el último párrafo del artículo anterior.*
- b) Los depósitos que realicen el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) Las donaciones, legados y toda otra disposición a título gratuito en beneficio del servicio.*
- d) El monto de las multas a que hace referencia el art. 19.*
- e) Las sumas asignadas en las partidas del presupuesto nacional.*
- f) Toda otra suma que en el futuro se destine al presente Fondo.*

Art. 15.-La administración del Fondo de Financiamiento estará a cargo del Ministerio de Justicia, instrumentándose la misma por vía de la reglamentación pertinente.

TITULO VII- Procedimiento de conciliación

Art. 16.-El Servicio de Conciliación notificará al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario previsto en el art. 7º, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. De lo actuado se labrará acta circunstanciada.

Art. 17.-Las partes deberán ser asistidas por un letrado, o- en el caso de los trabajadores- por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, o- en el caso de los empleadores- por sus organizaciones representativas.

Los letrados están facultados a celebrar con sus patrocinados un pacto de cuota litis que no exceda del diez por ciento (10 %) de la suma conciliada.

Art. 18.-El conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles- contados desde la celebración de la audiencia- para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días, que el conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. Tanto la concesión como la denegatoria de la prórroga serán irrecurribles.

Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta y quedará expedita la vía judicial ordinaria.

Art. 19.-Dentro de los plazos anteriores, el conciliador podrá convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. Cada incomparencia injustificada será sancionada con una multa equivalente al ciento por ciento (100 %) del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión. La reglamentación establecerá el modo de pago de la multa fijada en esta disposición.

Con la certificación del conciliador, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la ejecución de la multa de conformidad con lo previsto en el art. 12 de la ley 18.695.

Art. 20.-En forma supletoria y en la medida en que resulten compatibles, al procedimiento de conciliación regulado por la presente ley le serán aplicables la ley general de mediación y conciliación, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación y la ley 18.345.

TITULO VII- Acuerdos conciliatorios

Art. 21.-El acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes.

Los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial.

Art. 22.-El acuerdo se someterá a la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que la otorgará cuando entienda que el mismo implica 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.

Art. 23.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo conciliatorio, dentro del plazo de tres (3) días contados a partir de su elevación.

Art. 24.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador para que- en un plazo no mayor de diez (10) días- intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Art. 25.-En el supuesto que se deniegue la homologación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dará al interesado una certificación de tal circunstancia a los efectos del art. 65, in. 8 de la ley 18.345, quedando así expedita a las partes la vía judicial ordinaria.

Art. 26.-En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia de los arts. 132 a 136 de la ley 18.345. En este supuesto, el juez, merituando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado.

Art. 27.-Cada acuerdo conciliatorio se comunicará- con fines estadísticos- al Ministerio de Justicia.

TITULO IX- Arbitraje voluntario

Art. 28.-Si fracasare la instancia de conciliación, el conciliador podrá proponer a las partes que sometan voluntariamente sus discrepancias a un arbitraje, suscribiendo el respectivo compromiso arbitral.

Art. 29.-Aceptado el ofrecimiento, el compromiso deberá contener:

a) Nombre del o de los árbitros;

b) Puntos sujetos a arbitraje;

c) Medios de prueba y plazos de ofrecimiento y producción;

d) Plazo para el dictado del laudo;

e) Los honorarios del arbitro y la forma de pago

Art. 30.-El árbitro podrá recabar información y pruebas complementarias de las partes.

Art. 31.-El laudo será recurrible, dentro del quinto día de notificado, ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Los laudos consentidos serán ejecutables ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo

Art. 32.-A los fines de determinar el procedimiento arbitral, plazos y demás circunstancias procesales no previstas expresamente en la presente ley, se aplicarán los principios y la normativa establecidos en los arts. 736 y siguientes del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación."

-DECRETO N° 1169/96 B.O.: 18/10/96 INSTANCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION LABORAL

Apruébase la reglamentación de la Ley N° 24.635.

Bs. As.. 16/10/96

VISTO la Ley N° 24.635, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley mencionada se crea un régimen de conciliación laboral obligatoria previa a la demanda judicial que se interponga respecto de reclamos individuales y pluriindividuales sobre conflictos de derecho correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

Que resulta necesario reglamentar la norma legal mencionada teniendo en consideración los principios del derecho del trabajo, cuyas normas consagran la vigencia del orden

público laboral como expresión del principio protectorio y, como, una consecuencia de éste, la gratuidad del procedimiento para el trabajador y sus derechohabientes, que ha sido establecida por el artículo 3° de la Ley N° 24.635, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo (L. C. T.).

Que por ello, la reglamentación ha instituido normas que aseguran la celeridad del trámite conciliatorio, atribuyendo al Ministro de Trabajo y Seguridad Social la facultad de dotar al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) de la organización y medios necesarios para el cumplimiento de su cometido. Con igual sentido la reglamentación dispone la actuación de conciliadores idóneos con formación y antecedentes específicos en derecho del trabajo, regulando el Registro Nacional de Conciliadores Laborales, cuya constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno pone la Ley N° 24.635 a cargo del MINISTERIO DE JUSTICIA.

Que la reglamentación ha regulado los temas que le fueron encomendados por el legislador, estableciendo normas que aprueban el formulario de iniciación de reclamos ante el SECLO (artículo 3°) y determinan el modo de pago de la multa por incomparecencia injustificada a una audiencia (artículo 15); el honorario básico del conciliador y su incremento para el supuesto de culminación del trámite en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo arbitral (artículo 22); los márgenes del recargo a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 24.635 (artículo 27) y la organización del Fondo de Financiamiento en la órbita de la Secretaría de Justicia del MINISTERIO DE JUSTICIA (artículo 32).

Que la mencionada gratuidad del procedimiento de instancia obligatoria de conciliación laboral instaurado por la Ley N° 24.635 impide poner a cargo del trabajador - normalmente el reclamante- el pago de una suma determinada para la iniciación del trámite administrativo de conciliación laboral obligatoria, lo que ha llevado a establecer una solución diferenciada del régimen de mediación general, donde la respectiva reglamentación pone a cargo del requirente el pago de un arancel previo al sorteo del mediador (artículo 4° del Decreto N° 1021/95). La solución que brinda la reglamentación

de la Ley N° 24.635 es la de atribuir al empleador o requerido como tal, la obligación de pago del arancel destinado al Fondo de Financiamiento cuando se lograre un acuerdo conciliatorio que fuera homologado o las partes acordaren someter la cuestión al arbitraje.

Que la reglamentación establece la posibilidad de que las Convenciones Colectivas de Trabajo regulen un servicio optativo de conciliación, a condición de que la gestión conciliatoria sea desempeñada por conciliadores inscriptos en el Registro que prevé el artículo 5° de la Ley N° 24.635. Esta facultad del ejercicio de la autonomía colectiva encuentra un antecedente en el artículo 16 de la Ley N° 14.250 que previó la intervención, con finalidad conciliatoria, de las comisiones paritarias en controversias individuales originadas por la aplicación de una Convención Colectiva de Trabajo.

Que sin perjuicio de este reconocimiento del ejercicio de la autonomía colectiva, la reglamentación establece ciertas normas que son indisponibles para la Convención Colectiva de Trabajo, pues la asistencia letrada y la duración del trámite conciliatorio se rigen por las normas de la Ley N° 24.635.

Que el servicio que fuera creado por la Convención Colectiva es optativo para ambas partes, pues el requerido está facultado para rehusar su utilización, manifestándolo dentro del plazo para comparecer a la primera audiencia o en la oportunidad de su celebración. Para tal supuesto la reglamentación dispone que el reclamante deberá promover la demanda de conciliación ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO).

Que si la gestión conciliatoria realizada por el servicio optativo establecido por la Convención Colectiva de Trabajo culminara en un acuerdo conciliatorio, éste deberá ser sometido al trámite de homologación ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL previsto en la Ley N° 24.635 y esta reglamentación.

Que el decreto aprobatorio del texto reglamentario también regula la situación de los acuerdos conciliatorios pactados espontáneamente por las partes sin recurrir al SECLO. Para tal supuesto se prevé la ratificación personal del acuerdo por las partes ante el

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, que lo homologará si resultaren acreditados los requisitos establecidos por el artículo 15 de la L. C. T.

Que el presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99 inciso 2° de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébase la reglamentación de la Ley N° 24.635, de acuerdo a lo que se determina en los Anexos I y II que forman parte del presente decreto.

Art. 2°.- Facúltase a los MINISTERIOS DE JUSTICIA y de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL a dictar, mediante resoluciones conjuntas, las normas complementarias y aclaratorias de la reglamentación, en las situaciones en que la competencia para hacerlo no hubiera sido discernida por la Ley N° 24.635 a uno de esos Ministerios en particular.

Art. 3°.- El procedimiento de instancia obligatoria de conciliación laboral creado por la Ley N° 24.635 entrará en vigencia cuando lo dispongan los MINISTERIOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y DE JUSTICIA, mediante resolución conjunta.

Art. 4°.- Las previsiones de la Ley N° 24.635 y de su reglamentación no serán aplicables a los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que las partes pacten espontáneamente en forma directa sin recurrir cualquiera de ellas al SERVICIO DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA, cuando fueran ratificados por aquéllas ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y en la oportunidad de dicha ratificación el funcionario interviniente constate la libre emisión del consentimiento del trabajador y su discernimiento sobre los alcances del acto que otorga. En tales circunstancias, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL quedará habilitado para emitir la resolución fundada a que se refiere el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo cuando se acrediten los extremos exigidos por esa norma.

El empleador o quien pactare el acuerdo con el trabajador deberá depositar, en la cuenta mencionada en el artículo 32 de la reglamentación, un arancel de PESOS TREINTA (\$ 30.-) con destino al Fondo de Financiamiento. El depósito deberá ser acreditado ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL en el acto de la presentación del acuerdo y constituirá un requisito para dar curso al trámite.

Art. 6°.- *Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.*

MENEM. Jorge A. Rodríguez Elias Jassan. José A. Caro Figueroa.

ANEXO I

CAPITULO I

EL SERVICIO DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA

ARTICULO 1°.- *Facúltase al MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL a determinar la inserción del SERVICIO DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA (SECLO) en la estructura orgánica del Ministerio a su cargo y a dotarlo de la organización y medios necesarios para el cumplimiento de su cometido.*

ARTICULO 2°.- *El SECLO contará con un sistema de gestión computarizado que permita el sorteo, la fijación de la primera audiencia, la registración de los trámites conciliatorios y la intercomunicación con los conciliadores.*

ARTICULO 3°.- *Apruébase el formulario de iniciación de reclamo ante el SECLO cuyos requisitos se establecen en el Anexo II de esta reglamentación.*

Se admitirán reclamos interpuestos conjuntamente por hasta tres reclamantes, cuando se fundaren en los mismos hechos, en títulos conexos o tuvieran el mismo objeto. El SECLO podrá disponer la separación de los reclamos cuando a juicio de su titular no se cumpliera el presupuesto que autoriza su acumulación o ésta fuera inconveniente para la gestión conciliatoria.

ARTICULO 4°.- El formulario será presentado por cuadruplicado ante la Mesa General de Entradas del SECLO, que sellará todos sus ejemplares, dejando constancia en cada uno de la fecha de presentación.

Un ejemplar del formulario quedará archivado en el SECLO, otro corresponderá al conciliador que deba intervenir, otro será entregado en su oportunidad al requerido y el restante quedará para el reclamante como constancia de su presentación. Si hubiera más de una persona contra la que se dirige el reclamo se agregarán las copias que fueren necesarias para su entrega a cada una de ellas.

ARTICULO 5°.- El SECLO esta habilitado para desestimar liminarmente el reclamo cuyo objeto resulte manifiestamente coincidente con cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 2° de la Ley N° 24.635.

ARTICULO 6°.- En oportunidad de la presentación del reclamo, el SECLO practicará el sorteo del conciliador y fijará la fecha y hora de la primera audiencia ante éste, circunstancias ambas que notificará:

a) al reclamante o a su apoderado o representante, personalmente, en el acto de la presentación, con indicación del domicilio del conciliador.

b) al requerido o requeridos mediante carta documento u otro medio postal fehaciente de notificación con transcripción del reclamo e indicación del domicilio del conciliador.

c) al conciliador, mediante comunicación por vía informática o telefax.

El SECLO podrá optar por practicar las notificaciones mediante cédula que será diligenciada en forma similar a la dispuesta en los artículos 140 y 141 del CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION.

Si fracasare la notificación de la primera audiencia al requerido, el SECLO deberá poner tal circunstancia en conocimiento del reclamante y dejar en suspenso la audiencia hasta la denuncia del nuevo domicilio, notificando al conciliador.

ARTICULO 7°.- El conciliador elegido para entender en un reclamo será reintegrado a la lista de sorteo una vez sorteados la totalidad de conciliadores registrados.

Esta norma también será aplicable al conciliador elegido para entender en un reclamo iniciado por varios reclamantes, sin que su inclusión en la lista fuera postergada por habersele asignado un reclamo de esa índole.

ARTICULO 8°.- En el supuesto previsto por el artículo 9° de la Ley N° 24.635 el conciliador deberá comunicar su excusación al SECLO dentro de los DOS (2) días de haber sido notificado de su designación. Si la excusación fuera procedente, el SECLO notificará a las partes la fecha y hora de la audiencia en que se realizará el sorteo de nuevo conciliador. Si la excusación no fuera admitida por el SECLO se continuará el trámite con el designado.

ARTICULO 9°.- La recusación del conciliador debe ser interpuesta dentro de los DOS (2) días contados desde que la parte hubiera conocido la designación. Se formulará por escrito y deberá ser ofrecida toda la prueba de la que el recusante intente valerse y se presentará ante el conciliador, quien deberá expedirse dentro de los DOS (2) días, debiendo dar intervención al SECLO en el mismo plazo. Si el recusado admitiera la causal y ésta fuera procedente, el SECLO notificará a las partes la fecha y hora de la audiencia en que se realizará el nuevo sorteo de conciliador.

Si el conciliador no admitiera la recusación y no fuera necesaria la producción de prueba, el incidente será resuelto por el titular del SECLO dentro del plazo de TRES (3) días contados desde la recepción por ese organismo del informe del conciliador que rechaza la recusación. Si el titular del SECLO estimara que para la resolución del incidente es necesaria la producción de prueba, ésta se producirá en el plazo de CINCO (5) días. Transcurrido ese término, resolverá el incidente en el plazo de CINCO (5) días. Si la recusación fuera admitida, la resolución que así lo determine fijará la audiencia de sorteo de nuevo conciliador, que se realizará en la Mesa General de Entradas del SECLO entre los conciliadores inscriptos con exclusión del recusado.

Las resoluciones que se dicten durante la sustanciación del incidente y la que se pronuncie sobre la recusación serán irrecurribles.

El conciliador recusado deberá ser incorporado nuevamente a la lista de sorteo.

ARTICULO 10.- En todos los casos las partes deberán concurrir a las audiencias en forma personal sin perjuicio de la asistencia a la que alude el artículo 17 de la Ley N° 24.635. Si se tratare de una persona de existencia ideal podrá ser representada por sus representantes legales o por directores, socios, administradores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente. Si las partes fueran asistidas por las asociaciones sindicales con personería gremial u organizaciones representativas de los empleadores, o cuando la parte empresaria fuera una persona de existencia ideal, la personería invocada deberá ser acreditada en la primera audiencia.

ARTICULO 11.- Si hubiera sido celebrado un pacto de cuota litis entre el trabajador reclamante y su letrado patrocinante, deberá ser denunciado en la primera audiencia.

ARTICULO 12.- En la primera audiencia el conciliador requerirá a los comparecientes la firma de un compromiso de confidencialidad respecto de las alternativas que ocurran durante la sesión. Las partes, de común acuerdo y ante el conciliador, podrán eximirse mutuamente de ese compromiso, de lo que se dejará constancia en el acta respectiva.

ARTICULO 13.- Cuando el conciliador advirtiera la existencia de alguno de los supuestos previstos en el artículo 2° de la Ley 24.635 deberá dar por terminado el trámite, notificando tal circunstancia a las partes y al SECCLO. En caso de discrepancia de cualquiera de las partes, deberá suspenderlo por un plazo no mayor de QUINCE (15) días hábiles, durante el cual practicará las averiguaciones necesarias y resolverá en definitiva notificando su decisión a las partes y al SECCLO.

ARTICULO 14.- Las actas de las audiencias que celebre el conciliador se redactarán por escrito en tantos ejemplares como partes involucradas hubiera, más otro ejemplar que será retenido por el conciliador.

El conciliador hará constar en el acta la fijación de la fecha y hora de la próxima audiencia de conciliación, quedando los comparecientes notificados en virtud de la firma del acta. La notificación de la audiencia a quienes no hubieran quedado notificados por la suscripción del acta que la designa, estará a cargo del SECLO.

En el supuesto de que las partes acordaran una prórroga del plazo de la conciliación y fuera concedida por el conciliador, se labrará un acta que contenga los términos de la postergación acordada.

ARTICULO 15.- En el supuesto de incomparecencia de cualquiera de las partes a la primera audiencia, el conciliador labrará igualmente el acta de la audiencia, dejando constancia de aquélla.

Dentro de los TRES (3) días hábiles judiciales de fracasada cualquier audiencia por tal motivo el conciliador deberá comunicar esa circunstancia al SECLO, entregando el acta, como así también, en su caso, el instrumento en el que conste la notificación de las partes que no comparecieron a la audiencia de conciliación.

Si la incomparecencia no fuera justificada, el conciliador dispondrá la aplicación de la multa prevista en el artículo 19 de la Ley N° 24.635, con el monto determinado en el artículo 22, párrafo segundo de esta reglamentación, emitiendo la certificación de su imposición para su presentación al SECLO. El obligado al pago de la multa deberá depositar su importe en la cuenta prevista en el artículo 32 de esta reglamentación y acreditar ante el SECLO la realización del depósito.

Sólo se admitirán como causales de justificación de la incomparecencia de alguna de las partes, razones de fuerza mayor debidamente acreditadas ante el conciliador y aceptadas por éste.

Si el requerido fuera debidamente citado no compareciera a las audiencias en dos oportunidades sucesivas, sin que su incomparecencia fuera justificada, el conciliador dará por finalizado el trámite de conciliación. a cuyo efecto se labrará acta, con lo que quedará

expedita la vía judicial ordinaria, sin perjuicio de la aplicación de la multa a que se refiere el tercer párrafo de este artículo.

Si quien no compareciera de manera injustificada a las audiencias en dos oportunidades sucesivas fuera el reclamante y estuviera debidamente notificado, el conciliador también dará por concluido el trámite conciliatorio sin perjuicio de la aplicación de la multa pertinente. En tal caso, el reclamante deberá iniciar nuevamente su reclamo ante el SECLO para cumplir con el procedimiento de instancia obligatoria de conciliación laboral.

ARTICULO 16.- Las audiencias y trámites conciliatorios deberán celebrarse en las oficinas del conciliador. Cuando razones debidamente justificadas lo exijan, el SECLO podrá autorizar el cambio del lugar de las audiencias a requerimiento del conciliador.

ARTICULO 17.- El trámite de conciliación se desarrollará en días hábiles judiciales, entre las 8 y 18 horas, salvo acuerdo en contrario de las partes y el conciliador. Cuando por cualquier motivo, debidamente justificado, el conciliador se ausentare de la ciudad o por razones de enfermedad no pudiera cumplir con su cometido, deberá poner el hecho en conocimiento del REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES y del SECLO, mediante comunicación fehaciente, indicando, en su caso, la duración del período de ausencia.

ARTICULO 18.- El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dispondrá lo conducente para instrumentar procedimientos de contralor del funcionamiento de la instancia obligatoria de conciliación laboral, pudiendo supervisar las audiencias que se celebren, previo consentimiento de las partes y cuidando de no alterar o inhibir su desarrollo.

ARTICULO 19.- Si se arribara a un acuerdo conciliatorio, el conciliador presentará las actuaciones al SECLO dentro de los DOS (2) días posteriores a su firma, recibiendo una constancia de recepción que podrá insertarse en una copia del acuerdo. A partir del día siguiente de esta presentación se contará el plazo de TRES (3) días establecido por el

artículo 23 de la Ley N° 24.635 para que el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL se pronuncie sobre la homologación del acuerdo conciliatorio mediante resolución fundada del titular del SECLO, que será notificada al conciliador.

ARTICULO 20.- Si el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL formulara observaciones al acuerdo, éstas serán notificadas por cédula al conciliador, a la que se adjuntarán las actuaciones y las observaciones que se realicen. El plazo establecido por el artículo 24 de la Ley N° 24.635 se contará desde el siguiente al de la notificación. Transcurrido ese plazo, el conciliador comunicará al SECLO el resultado de su gestión, elevando el texto del nuevo acuerdo que eventualmente hubiera logrado.

ARTICULO 21.- El acta que extienda el conciliador cuando hubiera fracasado el procedimiento conciliatorio y el certificado que emita el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL cuando denegare la homologación del acuerdo, deberán contener los datos suficientes para la correcta identificación de las partes y del objeto del reclamo formulado en la presentación.

ARTICULO 22.- Fíjase en la suma de PESOS VEINTICINCO (\$ 25.-) el honorario básico que percibirá el conciliador por su gestión en cada uno de los conflictos que deba intervenir.

Si el trámite culminara en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo arbitral, dicho honorario se elevará a la suma de PESOS DOSCIENTOS VEINTICINCO (\$ 225.-) que deberá ser abonada por el empleador o requerido en calidad de tal.

Cuando se tratara de un reclamo interpuesto por varios reclamantes y fracasare la gestión conciliatoria respecto de todos ellos, el conciliador percibirá como única retribución el honorario básico fijado el párrafo primero de este artículo. En cambio, si se lograra el resultado previsto en el párrafo segundo de este artículo, solamente con uno de los reclamantes, el honorario único a percibir por el conciliador será fijado en dicho párrafo. Este importe se incrementará en un VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) por cada reclamante adicional con el que se arribare al resultado indicado.

ARTICULO 23.- El conciliador deberá notificar en forma fehaciente a las partes la homologación del acuerdo. A partir de la recepción de la notificación por el empleador o requerido como tal, correrá el plazo previsto en el artículo 13 de la Ley 24.635 para el depósito de los honorarios del conciliador en la cuenta mencionada en el artículo 32 de esta reglamentación.

El empleador deberá acreditar ante el conciliador la realización del depósito.

En tal supuesto, el Fondo librará contra la cuenta referida, orden de pago a favor del conciliador por el monto de sus honorarios.

Si el empleador no efectuare el depósito, vencido el plazo, el Fondo extenderá a favor del conciliador, la certificación prevista por el artículo 13, segundo párrafo de la Ley 24.635.

ARTICULO 24.- Si se hubiera arribado a un acuerdo conciliatorio que fuera homologado o las partes aceptaran el ofrecimiento de someter sus discrepancias al arbitraje, el empleador o requerido como tal deberá depositar en la cuenta mencionada en el artículo 32 de esta reglamentación, un arancel de PESOS QUINCE (\$ 15.-) con destino al Fondo de Financiamiento, dentro del plazo de CINCO (5) días corridos contados desde la fecha que le fue notificada la homologación del acuerdo o desde la aceptación del ofrecimiento del arbitraje. El obligado al pago deberá acreditar ante el SECLO la realización del depósito para obtener la copia de la resolución que homologa el acuerdo, o si se hubiera sometido al arbitraje, deberá acreditar el depósito ante el conciliador al suscribir el compromiso arbitral. La falta de pago habilitará al MINISTERIO DE JUSTICIA para perseguir judicialmente el cobro del arancel.

ARTICULO 25.- Todo pago que debe realizarse en cumplimiento del acuerdo conciliatorio previsto en el artículo 21 de la Ley N° 24.635, deberá ser percibido personalmente por el trabajador bajo pena de nulidad.

ARTICULO 26.- En los supuestos en los que fracasare el trámite por no arribarse a un acuerdo conciliatorio o al laudo arbitral, el conciliador deberá comunicar tal circunstancia al SECLO, acompañando la totalidad de las actuaciones. Dicho organismo

entregará al conciliador una constancia para ser presentada ante el Fondo de Financiamiento. Dicho Fondo deberá abonar el honorario básico al conciliador dentro del plazo de CINCO (5) días, contado desde el día siguiente al de la presentación de la referida constancia, efectuada por el conciliador ante el Fondo de Financiamiento.

ARTICULO 27.- Fracasada la conciliación, si en sede judicial resultare condenado el empleador, la sentencia podrá imponerle un recargo de TRES (3) a DIEZ (10) veces el importe del honorario básico con destino al Fondo de Financiamiento cuando merituaré en aquél un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio previsto en la Ley N° 24.635.

Dentro de los CINCO (5) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia que imponga el recargo mencionado en el párrafo anterior, el secretario del Tribunal deberá notificarla al Fondo de Financiamiento y dejar constancia en el expediente de haber efectuado tal comunicación. Constituirá falta grave del funcionario actuante la omisión de cursar la notificación en el plazo establecido.

CAPITULO II

EL REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES

ARTICULO 28.- EL REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES se constituirá en la órbita de la SECRETARIA DE JUSTICIA del MINISTERIO DE JUSTICIA y tendrá a su cargo:

- a) La inscripción de los conciliadores, a cuyos fines les requerirá las constancias de cumplimiento de los requisitos que se establecen en la presente reglamentación para desempeñarse como tales.*
- b) La confección de las listas de conciliadores laborales autorizados, manteniéndolas actualizadas.*
- c) La remisión de tales listas al SECLO, en forma periódica.*

- d) Llevar el registro de las firmas y los sellos de los conciliadores.*
- e) Llevar los registros relativos a la capacitación inicial y continua de los conciliadores, a su desempeño, evaluación y de aportes personales al desarrollo del sistema.*
- f) Comunicar a los conciliadores inscriptos la realización de cursos de actualización, estableciendo aquéllos que sean de carácter facultativo u obligatorio.*
- g) Archivar las actas de los acuerdos conciliatorios que se celebren, a los fines estadísticos y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 27 de la Ley N° 24.635.*
- h) Entender en lo relativo a las licencias de los conciliadores.*

ARTICULO 29.- Para ser inscripto en el REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Ser abogado, con DOS (2) años de antigüedad en el título.*
- b) Poseer antecedentes comprobables en materia de derecho del trabajo; a ese efecto se considerarán tales:
 - I) los títulos de especialización en la materia, otorgados por Universidades Nacionales o extranjeras, correspondientes a estudios de postgrado o de doctorado;*
 - II) el desempeño anterior de cargas judiciales en Tribunales nacionales o provinciales con competencia en materia laboral;*
 - III) el desempeño anterior de funciones en el ámbito de la Administración Pública nacional o provincial, directamente relacionadas con la aplicación de normas laborales;*
 - IV) el ejercicio de la docencia universitaria en la materia;*
 - V) el ejercicio profesional en materia de derecho del trabajo, que acredite experiencia en el tratamiento de conflictos a los que se refiere la ley. Esta enumeración no será considerada taxativa. En todos los casos la idoneidad será juzgada por el MINISTERIO DE JUSTICIA.**

c) Haber aprobado los cursos y entrenamientos promovidos por el MINISTERIO DE JUSTICIA. A tal efecto dicho Ministerio podrá convocar a entidades representativas de trabajadores y empleadores para que elaboren juntamente con aquél, los programas y contenidos de los cursos a realizarse.

d) Disponer de oficinas provistas de medios informáticos adecuados para la intercomunicación con el SECCLO y de cantidad de ambientes suficientes para la celebración de las sesiones conjuntas y privadas, y demás actuaciones propias del procedimiento.

e) Abonar la suma de PESOS CIEN (S 100.-) en concepto de matrícula anual de inscripción, la que se destinará al Fondo de financiamiento.

La habilitación del conciliador quedará a cargo de la SECRETARIA DE JUSTICIA, la que registrará su firma y sello. Este último contendrá el nombre y número de habilitación o registro del conciliador.

Los conciliadores serán profesionales independientes y en ningún caso existirá relación de empleo público entre ellos y los MINISTERIOS DE JUSTICIA Y DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTICULO 30.- Las causales de suspensión y separación del Registro son:

a) Haber perdido alguno de los requisitos necesarios para su incorporación al mismo.

b) El incumplimiento o mal desempeño de sus funciones.

c) Negligencia grave en el ejercicio de sus funciones que perjudique el procedimiento de conciliación, su celeridad o desarrollo.

d) El incumplimiento de la obligación establecida por el artículo 9º de la Ley N° 24.635.

e) La violación a la prohibición establecida en el artículo 11 de la Ley N° 24.635.

f) La violación a los principios de neutralidad y confidencialidad.

g) Haberse rehusado a intervenir, sin causa justificada, en más de tres conciliaciones, dentro del término de DOCE (12) meses.

El conciliador no podrá ser suspendido ni separado del Registro sin previo sumario, en el que se garantizará el derecho de defensa y el que tramitará aplicándose analógicamente el Reglamento de investigaciones aprobado por el Decreto 1798/80.

ARTICULO 31.- *No podrán ser conciliadores:*

a) Quienes registren inhabilitaciones comerciales, civiles o penales, o hubiesen sido condenados con pena de prisión o reclusión por delito doloso.

b) Quienes se encontraren comprendidos en alguna de las incompatibilidades o impedimentos establecidos por el artículo 3° de la Ley N° 23.187.

CAPITULO III

EL FONDO DE FINANCIAMIENTO

ARTICULO 32.- *El Fondo de Financiamiento se organizará en la órbita de la SECRETARIA DE JUSTICIA del MINISTERIO DE JUSTICIA, a cuyo nombre se abrirá una cuenta en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA, en la que se depositarán la totalidad de los recursos que lo integran.*

ARTICULO 33.- *El Fondo de Financiamiento estará integrado por los recursos a que se refiere el artículo 14 de la Ley N° 24.635, y con:*

a) Las sumas resultantes de los depósitos efectuados por los empleadores o requeridos en calidad de tales, en cumplimiento del pago del arancel establecido por el artículo 24 de esta reglamentación.

b) Las sumas resultantes de los depósitos efectuados por los empleadores o quienes pactaren acuerdos con el trabajador, en cumplimiento del arancel establecido por el artículo 4° del decreto aprobatorio de esta reglamentación.

c) La matrícula anual que deberán abonar los conciliadores, a los fines de su inscripción en el Registro, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 29 inciso e) de esta reglamentación.

CAPITULO IV

EL SERVICIO OPTATIVO HABILITADO POR LA NEGOCIACION COLECTIVA.

ARTICULO 34.- A condición de servirse de conciliadores registrados por el art. 5° de la Ley N° 24.635, las convenciones colectivas de trabajo podrán crear un servicio de conciliación laboral optativo para los reclamantes comprendidos en sus ámbitos de aplicación personal, con la finalidad de su utilización en los conflictos previstos por el artículo 1° de la Ley N° 24.635.

En tal caso, la convención colectiva deberá establecer normas que regulen el procedimiento de conciliación y arbitraje voluntario, determinar los lugares donde se celebrarán las audiencias que fueran necesarias para cumplir ese trámite, pronunciarse sobre la posibilidad de interponer reclamos por varios reclamantes, disponiendo su régimen si tal posibilidad fuera admitida, y regular otras materias relacionadas con el funcionamiento y financiación del servicio.

La asistencia letrada, sindical o de las organizaciones de empleadores según corresponda y la duración del trámite conciliatorio se regirán por los respectivos artículos 17 y 18 de la Ley N° 24.635, que son indisponibles para la convención colectiva.

ARTICULO 35.- El requerido podrá, dentro del plazo para comparecer a la primera audiencia o en la oportunidad de su celebración, rehusar la utilización del servicio de conciliación optativo. En ese caso, el reclamante deberá promover la demanda de conciliación ante el SECLO. Si el requerido aceptare o no rehusare la intervención del servicio de conciliación optativo, quedará sometido al procedimiento de conciliación regulado por la convención colectiva y por este capítulo.

Si el requerido que no rehusare la intervención del servicio optativo, fuera debidamente citado y no compareciera en dos oportunidades sucesivas a las audiencias designadas, sin que su incomparecencia fuera justificada, el conciliador dará por finalizado el trámite de conciliación, a cuyo efecto labrará acta, quedando expedita para el reclamante la vía judicial ordinaria.

ARTICULO 36.- Si la gestión conciliatoria culminara en un acuerdo, éste deberá ser presentado al SECCLO con la finalidad de someterlo al trámite de homologación previsto en el título VIII de la Ley N° 24.635 y los arts. 19 y 20 de esta reglamentación. Si el acuerdo conciliatorio fuera homologado, será aplicable lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley N° 24.635.

ARTICULO 37.- La convención colectiva establecerá normas sobre la retribución del conciliador que intervenga en una gestión conciliatoria realizada en el servicio de conciliación optativa. Tal retribución en ningún caso será inferior a la prevista en el art. 22 de esta reglamentación. La convención colectiva deberá regular la formación de un fondo de recursos financieros destinado al pago del honorario básico del conciliador, que correspondiera abonarle cuando fracasare la gestión conciliatoria.

ARTICULO 38.- La convención colectiva de trabajo deberá establecer normas que determinen los sujetos que, excepto el trabajador o sus causahabientes, estarán obligados a la realización del depósito previsto en el artículo 24 de este reglamento, que es aplicable al servicio optativo previsto en este capítulo, y podrá disponer normas referidas a la integración de recursos destinados a ese fin.

ARTICULO 39.- La homologación de la convención colectiva de trabajo donde se acuerde la creación del servicio de conciliación optativo implicará la habilitación de su funcionamiento.

Con la realización de este trámite optativo para el reclamante, que fuera aceptado o no rehusado por el requerido, se tendrá por cumplida la instancia obligatoria de conciliación laboral previa a la demanda judicial, establecida por la Ley N° 24.635.

Si la gestión conciliatoria fracasare, el acta que libre el conciliador en la que conste esa circunstancia, o en su caso, el certificado que emita el SECLO si fuera denegada la homologación del acuerdo conciliatorio, dejarán expedita la vía judicial ordinaria. Los datos relativos a los reclamos que fueran sometidos a la intervención del servicio de conciliación optativo, serán comunicados al SECLO. La intervención del conciliador designado para entender en estos reclamos no afectará su participación en el sorteo previsto por el art. 6° de esta reglamentación para la gestión conciliatoria de los reclamos iniciados ante el SECLO.

ARTICULO 40.- El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL controlará el funcionamiento del servicio de conciliación laboral optativo, respecto del que ejercerá las atribuciones conferidas por el artículo 18 de este reglamento.

ANEXO II

Formulario de iniciación de reclamos ante el SECLO

I. Datos del reclamante (o reclamantes)

a) Nombre y apellido

b) domicilio.

c) fecha de nacimiento.

d) número de documento.

II. Datos del letrado, apoderado o representante sindical (consignar datos requeridos en a, b y d. del punto I. Si se tratara de abogado en lugar del número de documento se consignará la matrícula. Si fuera apoderado debe acreditar la personería invocada. Si fuera un representante sindical debe acreditar la representación en la forma dispuesta por el decreto reglamentario de la Ley N° 23.551).

III. Datos del reclamado.

a) nombre y apellido (para personas físicas) o razón social (para personas de existencia ideal: vgr. sociedades).

b) domicilio.

c) actividad.

IV. Objeto del reclamo.

V. Monto estimado del reclamo.

VI. El formulario debe prever un espacio para la firma del reclamante, su letrado, apoderado o representante sindical.

VII. Datos del conciliador que resultare sorteado.

-Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo INSTANCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACION LABORAL Resolución de Cámara 18/97

Unifórmase la interpretación de la Ley N° 24.635.

Bs. As., 28/8/97 B.O: 5/9/97

VISTO: La ley 24.635 y su decreto reglamentario 1169/96;

Y CONSIDERANDO:

Que dicha ley, que entrará en vigencia el 1° de septiembre de 1997, introduce en el procedimiento laboral reformas capaces de generar controversias y necesitadas de disposiciones que faciliten su aplicación en forma ordenada;

Que el artículo 23 in fine de la ley 18.345 confiere a este Tribunal la facultad de uniformar la interpretación de la ley procesal mediante acordadas reglamentarias;

Por ello,

LA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

RESUELVE:

Artículo 1°-La expresión "reclamos individuales y pluriindividuales", contenida en el artículo 1° de la ley 24.635, incluye las acciones a las que se refiere el artículo 20 de la ley 18.345, sin perjuicio de las excepciones contenidas en el artículo 2° de la nueva ley.

Art. 2°-Las acciones que deban tramitar por vía sumaria o sumarísima deben entenderse incluidas en la excepción prevista en el artículo 2°, inciso 1.

Art. 3°-Las demandas contra empresas del Estado no se hallan incluidas en la excepción prevista en el artículo 2°, inciso 5.

Art. 4°-El recargo al que se refiere el último párrafo del artículo 13 puede aplicarse aún de oficio; pero en cualquier caso el Juez debe apreciar prudencialmente si la conciliación ha de entenderse frustrada por un comportamiento abusivo del empleador. Este recargo es distinto e independiente de la sanción establecida en el artículo 275 de la L. C. T.

Art. 5°-De acuerdo con el nuevo texto del artículo 46 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 34 de la ley 24.635, la prueba informativa no puede impulsarse de oficio, salvo que haya sido ordenada como medida para mejor proveer. En virtud del nuevo texto del artículo 84 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 48 de la misma ley, la parte interesada, sin necesidad de intimación alguna, deberá presentar constancia de haber entregado los oficios dentro del plazo de sesenta días desde la notificación del auto de apertura a prueba. Si no lo hace, la prueba no diligenciada caducará de pleno derecho. Si lo hace, desde el día de la entrega corre el plazo para la respuesta. Si este plazo vence sin que el oficio haya sido contestado, la parte interesada dispone de cinco días para pedir reiteración (art. 402 CPCCN), sin perjuicio de las sanciones que el Juez disponga aplicar al destinatario del oficio. Si no lo hace, la prueba caducará de pleno derecho. Solicitada la reiteración, el Juez fijará prudencialmente un plazo no mayor de diez días para el diligenciamiento del nuevo oficio y, con esta salvedad, se repetirá el ciclo precedente.

Los pedidos de informes que se encontraren pendientes de respuesta en el momento de entrar en vigencia la ley 24.635 se considerarán sujetos a impulso de oficio, como los librados para mejor proveer.

Art. 6°-*A partir de la entrada en vigencia de la ley 24.635, la obligatoriedad de notificar por cédula el traslado de la expresión de agravios, dispuesta en el artículo 48 inciso A del procedimiento laboral de acuerdo con la reforma introducida por el artículo 35 de la nueva ley, solo regirá para las causas en las que dicho traslado no estuviese ya notificado por ministerio de la ley de conformidad con la norma entonces vigente.*

Art. 7°-*El incumplimiento del requisito del artículo 65 inciso 7 del procedimiento laboral o la insuficiencia de la constancia respecto de la demanda interpuesta darán lugar a la intimación del artículo 67 de la ley 18.345.*

Art. 8°-*En todas las causas; recibidas en la Justicia Nacional del Trabajo (incluida la Mesa General de Entradas) hasta el día en que entre en vigencia la ley 24.635, el requisito del artículo 65 inciso 7 del procedimiento laboral no es exigible y se mantendrá el procedimiento anterior, previsto en los artículos 68 y concordantes de la ley 18.345 antes de su reforma por los artículos 37 y concordantes de la ley 24.635, hasta el momento en que se dicte el auto de apertura a prueba.*

Art. 9°-*El pedido de homologación Judicial de un acuerdo espontáneamente celebrado por las partes, sin intervención del SECCLO, no requiere la constancia del artículo 65 inciso 7 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 36 de la ley 24.635 (arg. art. 69 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 38 de la ley 24.635).*

Art. 10°-*La modificación de la demanda, en los términos del artículo 70 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 39 de la ley 24.635, podrá hacerse hasta el momento en que la notificación del traslado llegue a poder de alguno de los demandados. En tal supuesto, se librá un nuevo traslado y correrá otra vez el plazo para contestar toda la demanda.*

Art. 11º-Si, en el supuesto del último párrafo del artículo 71 del procedimiento laboral, reformado por el artículo 40 de la ley 24.635, el actor se opusiere a la contestación de demanda por una persona cuyos datos difieren de los de la persona demandada, se tendrá al presentarte por excluido del proceso y al demandado por rebelde. En este caso, la resolución se notificará por cédula a las partes y al tercero excluido.

Art. 12º-A partir de la entrada en vigencia de la ley 24.635, quedarán sin efecto de pleno derecho las audiencias designadas de acuerdo con el artículo 94 de la ley 18.345, pero las citaciones que se hubieren practicado valdrán como notificación de que los autos se encuentran en Secretaría para alegar, de acuerdo con el artículo 48 inciso n) del procedimiento laboral reformado. En tales casos, el plazo fijado en el nuevo artículo 94 (art. 51 ley 24.635) correrá a partir de los cinco días de la publicación de la presente acordada.

Concédese una prórroga general en el plazo para dictar sentencia en las causas a las que se refiere este artículo, así como a las causas que quedaren en estado de sentencia con posterioridad. El plazo, en todas estas causas, vencerá a los noventa días de la publicación de la presente acordada, salvo lo dispuesto en el artículo 167 del CPCCN.

Art. 13º-Regístrese, hágase saber y publíquese en el Boletín Oficial.-Billoch.-De la Fuente.-Rodríguez.-Bermúdez.-González.-Eiras.-Porta.-Moroni.-Lasarte.-Vaccari.-Lescano.-Morell.-Fernández Madrid.-Boutigue.-Ruiz Díaz.-Pasini.-Scotti.-Guibourg.-Simón.-Guthmann.-Capón Filas.-Vilela.-Puppo.-Corach.

-Ministerio de Justicia CONCILIADORES LABORALES Resolución 75/99

Apruébase el Reglamento del Registro Nacional de Conciliadores Laborales.

Bs. As., 17/2/99 B.O.: 24/02/99

VISTO la Ley N° 24.635 de Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral y el Decreto N° 1169 del 16 de octubre de 1996, reglamentario de la mencionada Ley, y

CONSIDERANDO:

Que por el artículo 5° de la Ley citada en el Visto se creó el REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES, cuya constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno es responsabilidad de este MINISTERIO.

Que resulta necesario complementar y aclarar la reglamentación a efectos de optimizar el operar del REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES.

Que asimismo resulta imprescindible precisar el marco de obligaciones del cuerpo de conciliadores laborales, para dar eficacia y certeza al sistema.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 5° de la Ley N° 24.635.

Por ello,

EL MINISTRO DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1° -Apruébase el Reglamento del REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES, que como Anexo I forma parte de la presente Resolución.

Art. 2° -Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. -Raúl E. Granillo Ocampo.

ANEXO I

CAPITULO I

De los requisitos de Inscripción y recaudos de cumplimiento periódico en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales

1) Para ser inscripto en el REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES (RENACLO) y para mantener tal calidad todo conciliador designado deberá:

1.1 Cumplir con los siguientes requisitos de inscripción:

1.1.1. Acreditar su identidad por Documento Nacional de Identidad.

1.1.2. Acreditar calidad y antigüedad profesional con el diploma original de grado, o fotocopia certificada, la que quedará archivada en este Registro. A fines de determinar la antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de expedición del título de grado.

1.1.3. Haber aprobado el Curso de Capacitación y Entrenamiento del diseño curricular establecido por el MINISTERIO DE JUSTICIA, presentando los respectivos certificados.

1.1.4. Estar inscripto ante la Dirección General Impositiva en la categoría correspondiente, acreditando el número de Clave Unica de Identificación Tributaria con la constancia de inscripción.

1.1.5. Constituir domicilio, a todo efecto, en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, en el que se llevarán a cabo los trámites de conciliación y arbitraje laboral.

1.1.6. Presentar un croquis, bajo declaración jurada de autenticidad, en escala 1:100, especificando las dimensiones de los espacios disponibles para desarrollar sesiones conjuntas y privadas. Las oficinas deben:

a) Asegurar las siguientes comodidades mínimas: DOS (2) ambientes, uno de los cuales, destinado a las reuniones conjuntas, debe tener capacidad para DIEZ (10) personas como mínimo, sanitarios y sala de recepción.

b) Contar con el mobiliario mínimo indispensable en mesa y sillas y con una ambientación que predisponga a un clima de libre comunicación entre las partes y el conciliador.

1.1.7. Declarar disponer los siguientes elementos:

a) Requerimientos mínimos de equipamiento informático:

Hardware:

-Un equipo de computación personal modelo 486 DX, con una velocidad de procesamiento de 100 MHZ, con 12 MB de Memoria RAM y 50 MB de Memoria disponible en el disco rígido.

- Un equipo de MODEM certificado por la empresa LOTUS para su licencia LOTUS NOTES.

Software:

- Licencia de LOTUS NOTES 4.1, Desktop o superior, en español.

- Sistema Operativo WINDOWS 3.11 o WINDOWS 95.

b) UNA (1) línea telefónica.

1.1.8. Declarar bajo juramento su compromiso a desempeñarse personalmente en la atención de las audiencias que se le asignen, a cuyo efecto establecerá la disponibilidad de una franja de SEIS (6) horas diarias continuas y a su elección, dentro del límite establecido en el artículo 17 del Anexo I del Decreto N° 1169/96.

1.1.9. Acreditar ante el RENACLO el depósito de la suma de PESOS CIEN (\$ 100,-) en concepto de matrícula anual de inscripción, en el Banco de la Nación Argentina, sucursales habilitadas al efecto, en la cuenta N° Just-40/332-SECLO.

1.1.10. Declarar bajo juramento, no estar incurso en ninguna de las incompatibilidades que enumera el artículo 31 del Anexo I del Decreto N° 1169/96.

1.1.11. Presentar DOS (2) fotografías personales, actualizadas, del tipo carnet.

1.1.12. La designación del conciliador por el MINISTERIO DE JUSTICIA caducará sí, en el término de 40 (CUARENTA) días hábiles de notificado, no hubiere cumplido con los requisitos establecidos en este Capítulo; aplicándose las previsiones del artículo 21 de la Ley N° 19.549.

1.1.13. Las exigencias de los puntos 1.1.2. y 1.1.3., se tendrán por cumplidas con la designación como conciliador, en tanto estuvieren acreditadas del modo que se describe en dichos puntos, disponiendo su agregación de oficio al trámite de inscripción.

1.2. Acreditar los siguientes recaudos de cumplimiento periódico:

1.2.1. La aprobación de los cursos de actualización y perfeccionamiento, de acuerdo a lo previsto en el punto 4.3 de este reglamento.

1.2.2. El pago de la matrícula anual, conforme lo previsto en el punto 4.4 del presente reglamento, hasta el último día hábil de agosto de cada año.

1.2.3. La falta de satisfacción en término de los requerimientos de los puntos 1.2.1. y 1.2.2. dará lugar, previa intimación, a la exclusión temporaria del conciliador, hasta tanto no regularice la situación de incumplimiento.

CAPITULO II

De las situaciones de revista en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales

2. Las situaciones de los conciliadores que se han inscripto en el RENACLO serán:

2.1. Habilitado para actuar en conciliaciones asignadas por el SECLO y por los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS previstos por el artículo 34 del Anexo I del Decreto N° 1169/96.

2.2. Suspendido del RENACLO por sanción, no pudiendo desempeñarse en nuevos casos, en ninguno de los sistemas previstos en el punto anterior, por un período determinado y sin perjuicio de la conclusión de las causas asignadas en trámite.

2.3. Excluido por licencia o presentación de renuncia del conciliador, o por aplicación de las medidas previstas en el punto 7.5. apartado a) del CAPITULO VII del presente Reglamento, del listado para asignación de causas que el RENACLO remite al SECLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS.

2.4. *Exclusión temporaria del RENACLO, conforme la previsión del punto 1.2.3., no pudiendo actuar en ninguno de los sistemas previstos en el punto 2.1.*

CAPITULO III

De las funciones del Registro Nacional de Conciliadores Laborales

3. *El RENACLO tendrá a su cargo:*

3.1. *Llevar una base de datos en soporte informático de los conciliadores registrados, donde constará lo siguiente:*

a) *Datos Personales:*

- *Número de habilitación.*

- *Fecha de alta en el RENACLO.*

- *Tipo y Número de Documento de Identidad.*

- *Apellido y Nombres completos.*

- *Fecha de nacimiento.*

- *Sexo.*

- *Estado Civil.*

- *Nacionalidad.*

- *Fecha de expedición de título de grado.*

- *Número de matrícula y Colegio Profesional que lo registra.*

- *Número de Clave Unica de Identificación Tributaria registrada en la Dirección General Impositiva.*

b) *Datos del domicilio constituido de las oficinas de conciliación en la Ciudad de Buenos Aires:*

- Calle y número, Piso y Departamento en su caso. Código postal.

- Número de teléfono y fax.

- Dirección de E-MAIL (correo electrónico).

c) Datos del domicilio real:

- Calle y número Piso y Departamento en su caso. Código postal. Ciudad y Provincia.

- Número de teléfono y fax en su caso.

d) Datos de los cursos de capacitación y entrenamiento básico cumplidos.

e) Franja horaria de disponibilidad para la atención de audiencias de conciliación, conforme el punto 1.1.8. del CAPITULO 1 de este Reglamento.

f) Datos de la situación de revista en el RENACLO, conforme el CAPITULO II de este Reglamento.

g) Registro de pagos de la Matrícula de inscripción y las correspondientes a los años sucesivos.

h) Registro de las conciliaciones en las que el conciliador se hubiere rehusado a intervenir en los términos del artículo 30 inciso g) del Decreto N° 1169/96, dentro de los DOCE (12) meses del año calendario.

i) Sumarios que se le instruyesen, su objeto y sanciones aplicadas en su caso.

j) Registro del cumplimiento de la capacitación continua del conciliador exigida en el punto 4.3. del CAPITULO IV del presente Reglamento.

k) Registro de las conciliaciones y/o arbitrajes que por sorteo del SECLLO y por adjudicación de los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS le hubieren correspondido, con su resultado.

l) Registro de aportes al desarrollo del sistema de conciliación, realizados individualmente por el conciliador o en conjunto y comunicados al RENACLO.

m) Registro de los SERVICIOS de CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a que pertenezca el conciliador.

3.2. Llevar, independientemente del soporte informático, un legajo para cada conciliador identificado por su número de habilitación en el RENACLO, con el respaldo documental de la carga de datos efectuada, con la firma del presentante, constancias del recepción y funcionario interviniente en su caso.

3.3. Llevar un registro en libro foliado y rubricado por el funcionario responsable, con:

a) Número de habilitación del conciliador.

b) Nombres y apellidos del conciliador.

c) Fecha de registro.

d) Firma manuscrita del conciliador.

e) Sello del conciliador.

f) Intervención del funcionario ante quien se realizó el acto.

3.4. Emitir:

3.4.1. Un listado informático de conciliadores con los datos del punto 3.1. a), b), e), f) e i), de este capítulo, que tendrá a su disposición el SECCLO y los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS, con su actualización que les será remitida diariamente por correo electrónico.

3.4.2. Una credencial al conciliador habilitado en la que constarán:

- El número de habilitación en el RENACLO.

- Apellido y nombres del conciliador.

- Documento de Identidad del conciliador.

- Firma del conciliador.

- Firma autorizada del funcionario responsable del RENACLO.

- Fotografía de CUATRO por CUATRO centímetros (4 por 4 cm.), actualizada, del conciliador.

3.5. Notificar a los conciliadores qué requerimientos anuales en cursos de actualización obligatoria deben cumplimentar. Dicha comunicación se efectuará antes del día 1° de julio de cada año.

3.6. Habilitar un área de comunicación visual en la sede de la DIRECCION NACIONAL DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS, en la cual se publicitarán tanto los cursos de actualización obligatorios como facultativos que se realicen por el MINISTERIO DE JUSTICIA o que realizados por entidades privadas sean reconocidos en calidad de equivalentes por éste.

3.7. Instrumentar un sistema de supervisión a fines de verificar:

3.7.1. El cumplimiento de los requisitos de los puntos 1.1.5., 1.1.6. y 1.1.7. del CAPITULO I de este Reglamento respecto de los domicilios constituidos por los conciliadores y su equipamiento informático.

3.7.2. El cumplimiento de los requisitos del punto 1.1.6 del CAPITULO I de este Reglamento respecto de los domicilios en los que se desarrollen trámites conciliatorios en los SERVICIOS de CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS.

3.8. Elaborar estadísticas mensuales, de acuerdo a los datos que le suministren el SECLO y los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS.

Archivar las copias certificadas de los acuerdos conciliatorios que se celebren y que el SECLO remita, en un anexo al legajo previsto en el punto 3.2 según el orden de numeración fijado por el SECLO a cada expediente de reclamo.

CAPITULO IV

De los deberes del conciliador registrado

4. De los deberes específicos con relación al RENACLO:

4.1. Mantener actualizados los requisitos de matriculación establecidos en el CAPITULO I del presente Reglamento.

4.2. Confeccionar un sello del tamaño de CUARENTA (40) mm. por QUINCE (15) mm. y con un texto que contenga: Dr..... (nombre y apellido del Conciliador), la leyenda "CONCILIADOR LABORAL LEY N° 24.635 y la leyenda HABILITACION M.J. N° " (número asignado). Registrándolo con su firma según lo previsto en el punto 3.3 d) y e) del CAPITULO III de este Reglamento.

4.3. Cumplir con las exigencias que reglamentariamente se establezcan según lo previsto por el artículo 28 inciso f) del Anexo I del Decreto N° 1169/96, acreditando haber aprobado los cursos de actualización y perfeccionamiento de carácter obligatorio, con los requerimientos que se le notifiquen según el punto 3.5. del CAPITULO III de este Reglamento, lo que deberá efectuarse ante el RENACLO hasta el último día hábil del mes de mayo del año subsiguiente al de la notificación prevista.

Si el conciliador no cumple con la capacitación obligatoria, se le exigirá para el año subsiguiente la certificación de los referidos requisitos, debiendo acumular a los del nuevo período los correspondientes al año anterior. Ello sin perjuicio de lo establecido en el punto 1.2.3. del CAPITULO I de este Reglamento.

4.4. Pagar la matrícula anual de permanencia en el RENACLO, abonando la suma de CIEN PESOS (\$ 100.-), en el Banco de la Nación Argentina, sucursales habilitadas al efecto, en la cuenta N° Just-40/332- SECLLO. El Pago deberá ser acreditado ante el RENACLO hasta el último día hábil de agosto de cada año.

4.5. Poner en conocimiento del RENACLO y acompañar la respectiva acta de denuncia policial en caso de pérdida o sustracción de la credencial o del sello previstos en los puntos 3.4.2 y 4.2 respectivamente.

4.6. Notificar al RENACLO toda incorporación o baja en alguno de los SERVICIOS de CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS.

CAPITULO V

De las ferias judiciales, licencias y renuncia de los conciliadores registrados

5.1. *Ferías judiciales: Las conciliaciones que se encuentren en trámite al día de comenzar las ferias judiciales podrán ser continuadas hasta su finalización, si las partes y el conciliador así lo acordaren.*

La actuación que le hubiere correspondido al Conciliador durante los días de feria judicial, no le da derecho a trasladarlos para su usufructo en otra oportunidad.

A los fines del artículo 17 del Anexo I del Decreto N° 1169/96, se entenderán como días inhábiles judiciales, solamente los que por disposición del Congreso o del Poder Ejecutivo sean feriados o no laborables y los que establezca la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

5.2. *Licencias: Toda solicitud de licencia en el RENACLO, será formulada por escrito con expresión de su plazo, con la firma y sello del conciliador y en el caso de los puntos 5.2.1. a) y b) presentada en el RENACLO con una anticipación de TREINTA (30) días corridos a su efectivización.*

5.2.1. Tipos de Licencias:

a) Licencia ordinaria por motivos personales

El conciliador registrado podrá solicitar licencia por motivos personales, sin justificar su causa, por hasta un máximo de QUINCE (15) días corridos por año calendario, sin perjuicio de lo expuesto en el punto 5.1. del presente capítulo. Los días podrán ser

utilizados en forma continua o fraccionada, con la sola limitación de no usufructuarla en más de DOS (2) oportunidades por mes.

b) Licencia extraordinaria por motivos justificados:

El conciliador registrado podrá solicitar licencia extraordinaria por motivos justificados, a partir de los SEIS (6) meses de su inclusión en el RENACLO y por hasta un máximo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos por cada DOS (2) años calendario. Los días deberán ser utilizados en forma continua y de una sola vez.

El RENACLO, previamente a dar curso a la licencia, deberá:

- Meritar los motivos de justificación que se invoquen y podrá aceptarlos o rechazarlos.*
- Consultar al SECCLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a que pertenezca para que informen si en el período para el que se solicita, el sistema cuenta con el número mínimo indispensable de conciliadores para operar.*

c) Licencia extraordinaria por razones de salud

Las licencias por motivo de:

- Enfermedad, tendrán un máximo de CIENTO OCHENTA (180) días continuos.*
- Maternidad, tendrán un máximo de NOVENTA (90) días corridos.*

El conciliador deberá solicitarla por escrito adjuntando el certificado médico correspondiente. Serán siempre aceptadas por el RENACLO e informadas al SECCLO y a cada SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a que pertenezca a fin que proceda a la reasignación de los casos ya asignados al conciliador que se encuentren aún en trámite al momento del inicio de la licencia.

5.2.2. En los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 5.2.1, la licencia se concederá bajo compromiso del conciliador de finalizar los reclamos ya asignados, en el plazo previsto en el artículo 18 de la Ley N° 24.635. El RENACLO, de ser procedente, aceptará la licencia y la comunicará al peticionante, al SECCLO y a los SERVICIOS DE

CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a que pertenezca. El conciliador será directamente reincluido en los sistemas de asignación de casos al vencimiento del término de la licencia.

5.3. Cuando los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS hagan uso del listado completo de conciliadores del RENACLO, las licencias le serán comunicadas como lo prevén los dos últimos párrafos del punto 5.2.2.

5.4. Renuncia:

Deberá ser extendida por escrito con la firma y sello del conciliador. A partir de la fecha de su presentación el RENACLO informará la situación al SECCLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS, a fin de excluir al conciliador de los listados de sorteo y de asignación de nuevas causas. La renuncia será aceptada por el MINISTRO DE JUSTICIA, una vez que el conciliador hubiere culminado las conciliaciones adjudicadas y las haya informado al SECCLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS. Si estuviere en curso un procedimiento administrativo por investigación de su desempeño, que pudiera motivar la aplicación de sanciones, la renuncia no podrá ser considerada hasta la resolución final de aquél. La suspensión de la aceptación de la renuncia sólo podrá mantenerse por el término de CIENTO OCHENTA (180) días corridos, contados a partir de la presentación de la misma, vencido el cual se la considerará aceptada.

CAPITULO VI

De las prevenciones y sanciones

6.1. En los supuestos en que la conducta del conciliador importe un apartamiento de las normas que rigen su desempeño, pero que no llegue a configurar las previsiones de los puntos 6.2.1. y 6.2.2. siguiente, se podrá:

a) Practicar una instrucción sobre la correcta forma de actuar, bajo las mismas circunstancias.

b) *Aplicar un llamado de atención.*

6.2. *Las sanciones disciplinadas serán:*

a) *Sanción de suspensión en el RENACLO, consistiendo en la no asignación de nuevos reclamos de conciliación tanto en el SECLO como en los SERVICIOS de CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a los que perteneciere el conciliador, por el período que se le fije, sin perjuicio de la obligación de concluir los casos que ya se encuentren en trámite.*

b) *Sanción de separación del RENACLO, quedando inhabilitado en forma absoluta y permanente.*

6.2.1. *La sanción de suspensión del RENACLO, de entre CINCO (5) días hábiles hasta UN (1) año, al conciliador, le será aplicada por:*

a) *Incumplimiento o mal desempeño de sus funciones conforme artículo 30 inciso b) del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

b) *Haberse rehusado a intervenir, sin causa justificada, en más de TRES (3) conciliaciones, dentro del término de DOCE (12) meses, conforme artículo 30, inciso g) del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

c) *Haber pedido o no cumplir con alguno de los requisitos para la incorporación al RENACLO.*

6.2.2. *La separación del RENACLO al conciliador le será aplicada por:*

a) *Negligencia grave en el ejercicio de sus funciones que perjudique el procedimiento de conciliación, su desarrollo o celeridad, conforme el artículo 30, inciso c) del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

b) *No haberse excusado en los casos previstos por el artículo 17 del Código Procesal en lo Civil y Comercial de la Nación, conforme el artículo 9° de la Ley N° 24.635.*

c) *La violación a los principios de neutralidad y confidencialidad conforme artículo 30 inciso f) del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

d) *La violación a la prohibición establecida en el artículo 11 de la Ley N° 24.635, conforme artículo 30, inciso e) del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

e) *Por haber sido condenado por la comisión de un delito doloso, con pena privativa de la libertad de reclusión o prisión.*

f) *Por sufrir inhabilitación judicial, comercial, civil o penal.*

g) *Por encuadrar, con posterioridad a su inscripción en alguna de las incompatibilidades o impedimentos previstos por el artículo 3° de la Ley N° 23.187, excepto cuando se trate de magistrados jubilados convocados a desempeñar esas funciones en el marco de la Ley N° 24.018, en cuyo caso se le otorgará licencia en el RENACLO por el lapso de la convocatoria.*

6.2.3. *De la graduación de la sanción de suspensión en el caso del punto 6.2.1 apartado a): Serán considerados, para la graduación de la sanción disciplinaria:*

a) *La concurrencia de circunstancias extraordinarias de atenuación.*

b) *Si se registran otros antecedentes de prevenciones o sanciones, teniendo en cuenta el lapso que medie entre las sanciones aplicadas y el caso a decidir.*

6.3. *Ninguna sanción prevista por este Reglamento será aplicada sin sumario previo, el que tramitará de acuerdo con el procedimiento que le impone el artículo 30 última parte del Anexo I del Decreto N° 1169/96.*

CAPITULO VII

De las denuncias y sumarios por la actuación de los conciliadores registrados

7. *Recepción de denuncias:*

7.1. *El MINISTERIO DE JUSTICIA, a través de la DIRECCION NACIONAL DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS recibirá las denuncias sobre la actuación de los conciliadores laborales, ya sea directamente o a través de las que le gire*

el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL a través del SECLO o de los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS.

7.1.1. Previamente a dar curso a la denuncia se deberá controlar que del escrito del denunciante surja:

a) Su nombre y apellido.

b) Domicilio constituido.

c) Documento de Identidad.

d) Identificación del conciliador cuestionado.

e) Transcripción de los datos del formulario de reclamo ante el SECLO o actuación de los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS previstos por el artículo 34 del Anexo I del Decreto N° 1169/96, en el contexto del cual se realiza la denuncia.

f) Que los hechos se expresen en forma circunstanciada.

g) Si se adjunta documentación u otros elementos de prueba imprescindible.

h) La firma y aclaración del denunciante.

7.1.2. Si la presentación adoleciera de la falta de algún elemento de los mencionados en el punto anterior, se dará traslado al denunciante para que complete o realice las aclaraciones necesarias.

7.1.3. También se dará el trámite previsto en los puntos siguientes a los informes del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL cuando, ejerciendo las facultades otorgadas por el artículo 18 del Anexo I del Decreto N° 1169/96, verifique una conducta que pudiera implicar mal desempeño de las funciones del conciliador.

7.2. La DIRECCION NACIONAL DE MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS, a través del RENACLO, sustanciará las actuaciones administrativas dando

traslado de la presentación al conciliador para que en el término de DOS (2) días hábiles administrativos, formule el descargo que corresponda.

7.3. Con el responde al traslado, el titular del RENACLO elevará las actuaciones, al SECRETARIO DE ASUNTOS TECNICOS Y LEGISLATIVOS, con dictamen sobre el proceder recomendado.

7.4. Recibidas las actuaciones, el SECRETARIO DE ASUNTOS TECNICOS Y LEGISLATIVOS podrá:

a) Considerar tener por suficientemente aclaradas las circunstancias y ordenar el archivo de las actuaciones en el legajo del conciliador.

b) Considerar tener por suficientemente aclaradas las circunstancias y ordenar aplicar por el titular del RENACLO alguna de las medidas previstas en el punto 6.1.

c) Resolver la iniciación de un procedimiento sumario, que tramitará aplicándose analógicamente el Reglamento de Investigaciones aprobado por el Decreto N° 1798/80.

d) Adoptar las medidas previstas en el punto 7.5. del presente capítulo, si se dan sus supuestos.

7.5. En oportunidad de tomar intervención el SECRETARIO DE ASUNTOS TECNICOS Y LEGISLATIVOS, y si la urgencia o gravedad del caso lo requieren, podrá tomar, respecto del conciliado en cuestión, las medidas preventivas de:

a) Exclusión preventiva del listado de conciliadores: excluyendo al conciliador que, por la índole de la situación en la que se encuentre, pueda ocasionar perjuicio al procedimiento de conciliación, su desarrollo o celeridad respecto a las partes, en los nuevos casos a serle adjudicados. La medida será comunicada al SECCLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS y cesará cuando se acredite que cesaron los motivos que la originaron.

b) Separación de la causa asignada por sorteo, y resorteo de nuevo conciliador será comunicada al SECLO y en su caso a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS a efectos de la reasignación de nuevo conciliador ante una denuncia formulada por escrito y que, por la índole de la presentación, se viera razonablemente afectada la neutralidad del conciliador.

7.6 Cuando corresponda la aplicación de una sanción en los términos del CAPITULO VI del presente Reglamento, será comunicada por el RENACLO al SECLO y a los SERVICIOS DE CONCILIACION LABORAL OPTATIVOS, en vista a los casos a sortearse o asignarse. Con respecto a los casos en trámite se les adjudicará un nuevo conciliador.