



# CAPACITARTE



## CURSO DE ORALIDAD EN EL DERECHO LABORAL

### Módulo 2

#### El Servicio de Conciliación Obligatoria (SECLO)

La conciliación laboral, es la instancia prejudicial obligatoria mediante la cual se llevan a cabo todos los reclamos que tengan que ver con cuestiones laborales.

Ante un despido o un conflicto de índole laboral y que corresponda a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, el trabajador puede recurrir al SECLO (Servicio de Conciliación Obligatoria - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) quien recibe el reclamo, sortea un Conciliador Laboral matriculado en el RENACLO (Registro Nacional de Conciliadores Laborales) y fija la primera audiencia. Es gratuito para el trabajador y de bajo costo para el empleador.

La mentada instancia, es de carácter previo y obligatorio -porque es indispensable acudir al mismo antes de iniciar el juicio laboral, dentro del ámbito de la Capital Federal - y también es coactivo para las partes, dado que, quien no asiste a sus audiencias se hace pasible de una multa (artículo 19 Ley 24.635).

Sin embargo, se debe aclarar que el trabajador por el solo hecho de verse coactivado a la instancia administrativa, no significa que necesariamente deba llegar a un acuerdo con su empleador, sino que la ley le exige que deba pasar por el intento de conciliación, para sólo entonces poder iniciar una demanda judicial.

A su vez, todas las partes, en especial el trabajador, deberán estar en todos los casos patrocinado por un abogado laboral inscripto en la matrícula del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal (artículo 17 Ley 24.635).

En esa misma sintonía, la ley 23187 en su artículo 2 indica: *“ Para ejercer la profesión de abogado **en jurisdicción de la Capital Federal** se requiere: a) Poseer título habilitante*

expedido por autoridad competente. b) **Hallarse inscripto en la matrícula que llevará el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal que por esta ley se crea**".

## Reglas jurisdiccionales para actuar en el SECLO

Como bien hemos mencionado anteriormente, todo reclamo laboral del que deba intervenir la Justicia Nacional en lo Laboral, debe previamente cumplirse con la instancia del SECLO, ahora bien, agregaremos que para precitada actuación sea aplicable, a su vez, también deben verificarse cualquiera de las tres reglas jurisdiccionales de competencia territorial que la ley 18345 estipula en su artículo 24 y siempre teniendo en miras, el ámbito geográfico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

- La del lugar del trabajo, o
- La del lugar de celebración del contrato, o
- La del domicilio del demandado.

En otras palabras, el artículo 24, dispone una triple competencia a favor del trabajador. Es, a elección de este en conflictos laborales, la potestad de llevar su reclamo por ante el juez del lugar donde desempeñe tareas, el del lugar de celebración del contrato, o bien el del domicilio del demandado

## Personal de Casas Particulares

La nueva ley de personal de casas particulares- ley 26.844 que entró en vigencia en abril de 2013 – y reglamentada por el Decreto 467/2014-es de aplicación nacional y comprende las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuera la

cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que los trabajadores sean ocupados para tales labores.

Dicha normativa, considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas (con retiro y sin retiro) de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar; asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

La ley 26.844 se complementa con la ley de contrato de trabajo 20.744 y la ley sobre Riesgos de trabajo 24.557.

Están excluidas del régimen las personas contratadas por personas jurídicas, los menores de 16 años, las personas emparentadas con el dueño de casa, las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casa particular y que no presten servicios, las personas que realizan tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad cuando se trata de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija habilitaciones profesionales específicas, las personas contratadas para conducir vehículos, y las personas empleadas por consorcios de propietarios.

## Conciliación Obligatoria Personal de Casas Particulares

Ante un conflicto laboral entre las partes -en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- la ley prevé con carácter **obligatorio y previo** a la interposición de la demanda, una instancia de conciliación. La misma se lleva a cabo en el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) -en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación y con sede en Av. Callao 110, PB, CABA.

El reclamante- con debida asistencia letrada- o su apoderado deberá presentar ante el mencionado servicio, el formulario de iniciación de reclamo junto con el escrito de demanda y sus respectivas copias.

En ese mismo momento, se designará audiencia para celebrarse dentro de los 10 días de iniciada la petición, la que estará a cargo del conciliador designado por el Ministerio de Trabajo.

La primera audiencia se notificará al reclamante o a su apoderado en el mismo acto de inicio del trámite, y al empleador se le enviará una cédula o telegrama y se le adjuntará o pondrá a disposición una copia de la demanda. Las siguientes citaciones podrán realizarse por correo electrónico.

En caso de fracasar la notificación de la primera audiencia por defectos del domicilio (por ejemplo porque es inexistente o porque hubo un error al colocar la altura de la calle), el reclamante deberá denunciar uno nuevo dentro del tercer día de notificado. Hasta tanto ocurra una notificación positiva, queda suspendida la audiencia y el proceso.

Las audiencias deberán celebrarse con la presencia personal del conciliador, el que tendrá las facultades necesarias para instruir el trámite y designar las audiencias que fueren necesarias de entenderlo pertinente a los fines conciliatorios. Las partes serán invitadas a solucionar la controversia y auxiliadas por el conciliador para explorar alternativas que permitan alcanzar una justa composición de los derechos e intereses en conflicto.

Si no hay acuerdo, se extenderá una constancia de cierre. A partir de allí, el trabajador/a podrá iniciar la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares- Mesa de Entradas, Av. Callao 124, CABA-, al que le será girado el escrito de demanda para que notifique a la parte requerida el inicio del término legal para contestarla y ofrecer prueba. A esos fines, fijará una nueva audiencia en el plazo de 10 días.

De arribarse a un acuerdo, el mismo será remitido al citado tribunal para su homologación en los términos establecidos en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo.

El reclamante o su apoderado deberá presentar ante el mencionado servicio el formulario de iniciación de reclamo junto con el escrito de demanda y sus respectivas copias.

En ese mismo momento, se designará audiencia para celebrarse dentro de los 10 días de iniciada la petición, la que estará a cargo del conciliador designado por el Ministerio de Trabajo.

La primera audiencia se notificará al reclamante o a su apoderado en el mismo acto de inicio del trámite, y al empleador se le enviará una cédula o telegrama y se le adjuntará o pondrá a disposición una copia de la demanda. Las siguientes citaciones podrán realizarse por correo electrónico.

El conciliador tendrá las facultades necesarias para instruir el trámite y designar las audiencias que fueran necesarias, en caso de considerarlo. Durante dichas audiencias se analizarán las alternativas que permitan alcanzar una justa composición de los derechos e intereses en conflicto.

## Conclusión de la Conciliación

Si no hay acuerdo, se extenderá una constancia de cierre.

A partir de allí, el trabajador/a podrá iniciar la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares al que le será girado el escrito de demanda para que notifique a la parte requerida el inicio del término legal para contestarla y ofrecer prueba. A esos fines, fijará una nueva audiencia en el plazo de 10 días.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 de la ley 20.744 y sus modificatorias.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor

de la trabajadora de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

## **Acuerdos espontáneos Empleados de Casas Particulares**

Tanto el empleador como la empleada, pueden concurrir espontáneamente sin turnos por orden de llegada-, por la sede del Servicio de Conciliación en el horario de 9 a 13 horas, para formalizar el acuerdo de desvinculación laboral. A fin de formalizar ello, se requiere que las partes, presenten por triplicado el acuerdo -No se admiten acuerdos con tachas y/o enmiendas, ni manuscritos y sin firmarlo-, cuyo formulario se toma de la página web del Ministerio de Trabajo y el formulario de inicio de causa, junto con las fotocopias de los DNI de las partes y fotocopias de las credenciales de los letrados respectivos.

Toda la documentación es chequeada previamente por personal de la mesa de recepción del Servicio y si todo está en orden, se debe aguardar a que sean llamados.

Llegada dicha convocatoria, las partes ingresan a alguna de las oficinas, donde un funcionario vuelve a cotejar la documental e indica que se firmen en su presencia, el acuerdo arribado.

Aproximadamente en 5 días hábiles, las partes por separado, deben volver al Servicio de Conciliación a retirar copia de la resolución homologatoria, cuyo retiro es registrado en un libro destinado a tal fin.

## **Conclusión del SECLO, distintos supuestos**

En caso de acuerdo el acta tiene la validez de una sentencia (cosa juzgada). El acuerdo debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, por eso en general el empleador no

paga al momento de firmar el acuerdo sino unos días después de homologado el mismo.

En caso de llegar a un acuerdo y que este sea incumplido por el empleador, el acuerdo es ejecutable y dicha ejecución, se circunscribe al monto del acuerdo conciliado y no al monto del reclamo original.

En otras palabras, el acuerdo incumplido, celebrado ante el conciliador laboral, es ejecutable en sede judicial, tal como si fuera un título ejecutivo -mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establecen los arts. 132 a 136 de la ley 18345-, en la cual no se puede ya discutir la causa (salvo que medie en la especie vicios de la voluntad o falsedad de la información suministrada que tornen en nulo al supuesto acuerdo), limitando las defensas del empleador a demostrar que ha cumplido con lo comprometido en el acuerdo.

Finalmente, resulta oportuno remarcar que para que un acuerdo celebrado ante el SECLO pueda ser ejecutado, además de la registración en dicho organismo, debe contar con la homologación por la autoridad administrativa correspondiente.

A su vez, la no homologación del acuerdo implica que el Ministerio entiende que no existe una protección acorde de los intereses del trabajador, a la luz de las particularidades de la relación laboral y de la pretensión indemnizatoria que ofrece el empleador. La falta de esta homologación permite que el convenio sea revisado en sede judicial; en cambio, su homologación impediría la revisión del acuerdo en sede judicial.

## **Sanción al empleador que incumple acuerdo del SECLO**

La sanción punitiva establecida por el art. 26 de la ley 24635 se refiere a los supuestos en que el empleador no cumple con el acuerdo arribado ante el SECLO frente a lo cual el magistrado puede imponer una multa, a favor del trabajador, de hasta el 30% del monto conciliado.

Así, a los efectos de la graduación de la multa, el juez debe evaluar la actuación del empleador, de manera que no se trata de una sanción automática, sino que únicamente podrá aplicarse en caso de verificarse un comportamiento inadecuado del deudor. La norma deja entonces un espacio para que el magistrado analice y evalúe las conductas en el marco de una potestad de dispensa, por cuanto, más allá de la mora en el cumplimiento de la obligación, deben examinarse las circunstancias en que se produjeron los incumplimientos que motivaron la ejecución, a fin de decidir si la actitud asumida por la ejecutada resulta o no susceptible de sanción.

A su vez, la Ley 26696 de 2011, ha modificado el artículo 275 de la LCT incorporando como tercer párrafo, el siguiente texto: *“Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como ‘temeraria y maliciosa’ y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo”.*, es decir, hasta 2 veces y media el interés del monto reclamado de la que fijan los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuentos comerciales, lo que excluye la posibilidad de los magistrados de fijar una distinta a la establecida normativamente.

No obstante, faculta al juez a regular su extensión conforme la gravedad de la conducta del alcanzado por la sanción,

Ahora bien, como establece Romualdi, Emilio, esta norma prevista en la Ley 24.635, ¿es acumulable con la sanción por temeridad y malicia? La doctrina está dividida. Es cierto que la multa del art. 26 de la Ley 24.635 solo sanciona la falta de pago en término y que el art. 275 de la LCT califica la conducta del deudor de forma autónoma. No obstante, más allá de la facultad del juez de excluir o disminuir la multa prevista en la Ley 24.635, ambas implican una sanción por la mora del deudor con fuente en el derecho positivo. En ambos casos, hay ausencia de la autonomía de la voluntad e igual supuesto de aplicación e igual naturaleza de ambas normas que justifique su aplicación conjunta con una misma fuente de la obligación por la misma conducta.

## Excepciones especiales al procedimiento previo de conciliación

**Consignación judicial:** La consignación judicial no se encuentra entre los supuestos expresamente excluidos del carácter obligatorio y previo de la instancia de conciliación laboral.

**Demandas contra el Estado y litisconsorcio:** Para impedir el fraccionamiento en la integración de la litis, no resulta posible tramitar la acción judicial contra el Estado nacional, excluido de la etapa conciliatoria previa (art. 2º, inc. 5º de la ley 24.635), y exigirla respecto de la persona privada también demandada, a la que se le debe extender la excepción.

**Ejecuciones fiscales:** Si se tratara de una ejecución fiscal deducida por una asociación profesional dentro del ámbito de la norma específica y a la que resultan de aplicación los arts. 604 y 605 CPCCN., dicho proceso no se halla regido por la ley 18345, modificada por ley 24635.

**Cobro de aportes y contribuciones sindicales:** la pretensión de un Sindicato reclamando el pago de aportes no constituye un reclamo individual. Cabe destacar asimismo que el art. 2º de la ley citada debe ser interpretado en relación a lo que establece el art. 1 del mismo cuerpo legal.

**Apremios:** Una demanda de apremio destinada al cobro de aportes y contribuciones en los términos de la ley 24642 no se encuentra comprendida dentro del diseño de conciliación laboral establecido en la ley 24635

**Demandas contra el Presidente de la Nación y funcionarios públicos:** Los arts. 53, 59 y 60 de la Carta Magna han dotado a los cargos de presidente, vicepresidente, jefe de gabinete de ministros, ministros y miembros de la Corte Suprema de Justicia de inmunidad jurisdiccional, que impide su sometimiento a juicio mientras se encuentren en el desempeño de sus cargos. De similares inmunidades jurisdiccionales gozan otras autoridades de la Nación (v. arts. 69, 70, 86, 115 y 120 de la CN.).

De la conclusión que antecede se sigue la improcedencia de llevar adelante el trámite prejudicial de conciliación laboral obligatoria respecto del presidente de la Nación.

## Criterios del SECLO para homologar acuerdos

El SECLO en materia de despidos a efectos de homologar acuerdos, trabaja con módulos: antigüedad, sueldo. El monto que se reclama no es tomado en cuenta, salvo en casos donde existan diferencias enormes.

Los sueldos denunciados por las partes, son analizados a fin de tener una lógica proporcional y racional con lo que se está planteando en el acuerdo.

Respecto a aquellos despidos realizados invocando falta de trabajo- en los cuales, la ley requiere un procedimiento previo-, en la gran mayoría de los casos, el empleador concurre al SECLO sin tener cumplido este recaudo, sin perjuicio de ello, el Servicio de conciliación interpreta que el artículo 247 de la LCT impone al empleador la obligación de pagar la mitad y luego la parte disponible de negociación, es la otra mitad y es mediable.

Y ¿cuál es el motivo de esa posición?, Simple, el SECLO estipula que excede su potestad determinar si el cierre se debe a una causa de fuerza mayor o a falta de trabajo o pueda haber existido otras situaciones, por lo que, sin entrar en la causal específica, consideran razonable que la porción que el trabajador esté conciliando del otro 50% sea un porcentaje importante, es decir un 70 u 80% de esa mitad.

Referente a la cantidad de cuotas acordadas en un acuerdo, el SECLO interpreta que aquel avenimiento con un exceso en cuanto a su cantidad, no compensan el tiempo de espera del trabajador, siendo perjudiciales para el mismo, por lo que consideran viable un plan de pagos de cinco o seis cuotas máximo, a menos que la cantidad mayor de pagos sea compensado con una tasa de interés razonable.

En cuanto a un despido sin causa, muchas veces, el empleador no está dispuesto a abonar el 100 % de la misma, siendo su ofrecimiento entre un 80% ó el 85% de su total. En estos casos, el SECLO si existe aceptación del trabajador y su profesional se homologa

en virtud a la voluntad de la totalidad de las partes, empero si el porcentual ronda un 20%, en este supuesto, no existe posibilidad de homologación.

## **La resolución ST N° 463 del 2017**

La resolución 463/2017 de la Secretaría de Trabajo, ha formalizado la desafectación del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) como instancia previa al inicio de un juicio por un siniestro en el ámbito laboral.

Esa determinación no figuraba en la reglamentación de la Ley 27.348/2017 de riesgos de trabajo, hecho fáctico que generaba controversias atento la pretensión de los reclamantes de llevar los casos a tribunales sin pasar por el mecanismo administrativo previsto y los jueces que rechazaban los expedientes por no haber pasado por el SECLO. Hasta la sanción de la nueva ley de riesgos del trabajo el SECLO, era el organismo de intervención obligada frente a cualquier despido o controversia por un accidente laboral. La nueva normativa le quitó a ese servicio la competencia respecto de los siniestros y la derivó a las creadas comisiones médicas bajo la órbita de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El primer artículo de la Resolución 463 mantiene la competencia del SECLO para los reclamos iniciados por sorteo informático con anterioridad al 1 de marzo.

En igual sentido establece la inadmisibilidad de los reclamos que tengan por objeto accidentes y/o enfermedades profesionales en el SECLO a partir del 1 de marzo de 2017, inclusive.

En caso de que hubiesen ingresado expedientes durante la ausencia de una norma reglamentaria prevé la homologación del Servicio de Conciliación en caso de existir acuerdo o su remisión a las comisiones médicas de la nueva ley en el escenario contrario.