

Tipo de documento: Tesis de maestría



Maestría en Políticas Públicas

Políticas Públicas en la Pandemia de Covid-19: El caso del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)

Autoría: González Vega, Facundo Javier

Año: 2024

¿Cómo citar este trabajo?

González Vega, F. (2024) Políticas Públicas en la Pandemia de Covid-19: El caso del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO). [Tesis de maestría. Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella <https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/13003>

El presente documento se encuentra alojado en el Repositorio Digital de la Universidad Torcuato Di Tella bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional CC BY-NC-SA 4.0
Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

Políticas Públicas en la Pandemia de Covid-19:

**El caso del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria
(SECLO)**

Alumno Facundo Javier González Vega

Legajo N° 22H1392

Maestría Políticas Públicas (MPP)

Tutor de tesis Alejandro Estévez

Fecha miércoles 15 de mayo de 2024

RESUMEN

En el mes de marzo del año 2020, la República Argentina y el mundo quedaron paralizados por la pandemia del Covid-19. Nuestro país, en particular, implementó por Decreto 297/2020 el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) para combatir la pandemia y preservar la salud de la población. Tanto el sector privado, como la Administración Pública Nacional quedaron imposibilitados de brindar sus servicios, dado que gran parte del trabajo se realizaba de manera presencial. Este trabajo tiene por objetivo analizar cómo se implementó el proceso de modernización, innovación y digitalización del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), analizando su institucionalización y resultados de gestión del servicio, enfocado alrededor del teletrabajo y de la utilización de herramientas informáticas.

Palabras clave: Administración pública nacional – Conciliación Laboral Obligatoria- pandemia – covid-19 – teletrabajo – audiencia virtual - videoconferencia – video chat – cambio organizacional – institucionalización – argentina – política pública – virtualización – derecho administrativo – plataformas virtuales – justicia nacional del trabajo.

ABSTRACT

In March 2020, Argentina and the world were paralyzed by the COVID-19 pandemic. Our country implemented by the Decree number 297/2020 the Mandatory and Preventive Social Isolation (ASPO, by its initials in Spanish) to combat the pandemic and preserve the health of the population. Both the Private Sector and the National Public Administration (were unable to provide their services since most of the work was carried out in person. This paper aims to analyze how the process of modernization, innovation and digitalization of the Mandatory Labor Conciliation Service (SECLO, by its initials in Spanish) was implemented, analyzing its institutionalization and results of service management, focused on teleworking and the use of computer tools.

Keywords: National public administration - Mandatory Labor Conciliation - pandemic - covid-19 - telework -virtual hearing - videoconference - video chat - organizational change - institutionalization - Argentina - public policy - virtualization - administrative law - virtual platform - national labor justice.

ÍNDICE

1. Introducción	Página 4
2. Situación problemática	Página 5
3. Objetivos	Página 8
4. Marco teórico	Página 8
5. Metodología de investigación	Página 22
6. Hallazgo/desarrollo	Página 22
7. Conclusiones/Reflexiones finales	Página 40
8. Referencias bibliográficas	Página 44
9. Anexos	Página 48

1. INTRODUCCIÓN

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (a partir de ahora SECLO), es un organismo administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, que lleva adelante la instancia administrativa donde se dirimen, con carácter obligatorio y previo al inicio de la demanda judicial, todos los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Es decir que los destinatarios de este procedimiento son los trabajadores (y sus derechohabientes) y los empleadores, aquellos en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado o ejecutado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o cuando el domicilio legal del empleador se encuentre en dicho ámbito.

Fue creado mediante Ley N° 24.635 en el año 1996, y reglamentado mediante el Decreto N° 1.169/96 con las sustituciones del Decreto N° 1347/99 y Decreto 73/2022. Desde su puesta en marcha, el SECLO ha funcionado de manera ininterrumpida durante los últimos 27 años siguiendo los lineamientos impuestos por la Ley y sus decretos reglamentarios, por lo cual podemos considerarlo como una política de estado,

La misión del SECLO gira entorno a la eficaz prevención y resolución de conflictos laborales, lo cual resulta crucial para mantener relaciones laborales sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación fortaleciendo las alianzas sociales, con la obligatoriedad de asistencia legal para los trabajadores (abogados matriculados en el Colegio Público de la Abogacía de Capital Federal) o sindical (acreditando por escrito su condición y autorización).

El SECLO depende formalmente de la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, la cual depende de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, de la Secretaría de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, según Ley de Ministerios 22.520, DNU N° 7/2019, DNU N° 451/2022, Decreto 50/2019 y Decisión Administrativa 1662/2020. A su vez, trabaja de manera mancomunada con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, más particularmente con el RENACLO, que es el Registro Nacional de Conciliadores Laborales, dependiente de la Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos. Es decir, que el Estado está presente en la actuación del conciliador laboral y a su vez, en la resolución del conflicto, dado que la autoridad de aplicación es

la quién lleva adelante el procedimiento de revisar el acuerdo al que han arribado las partes, culminando en su homologación o no.

Los servicios esenciales que el SECLO brinda a la ciudadanía son principalmente 2 (dos):

- ***Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral***, donde se brinda una audiencia de conciliación a los trabajadores y empleadores que tengan un conflicto entre sí en materia laboral, con la intervención de un Conciliador/a Laboral habilitado por el RENACLO. En el caso que alcancen un acuerdo, el SECLO analiza y evalúa si cumple los criterios para ser homologado o no. En el caso de cumplir, el SECLO homologa el acuerdo mediante una disposición firmada por el Director, y de esta manera el acuerdo obtendrá validez legal. En el caso que las partes no arriben a un acuerdo, queda expedita la instancia judicial.
- ***Ratificación de Acuerdos Espontáneos entre Partes***. Las partes pueden llevar su acuerdo al que hayan arribado de manera privada al SECLO para que un funcionario habilitado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social analice y evalúe si cumple con todos los requisitos formales para poder celebrar la audiencia. En el caso de que pasen esa etapa, el acuerdo pasará a ser revisado por el SECLO para ser homologado si cumple los requisitos o en su defecto para ser registrado.

La homologación de los acuerdos alcanzados hace cosa juzgada respecto del reclamo interpuesto dándole seguridad jurídica a las partes impidiendo futuras demandas por igual objeto, garantizando la justa composición de los derechos e intereses de las partes conforme el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual aplica para los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. En los últimos 20 años de existencia, sólo en 4 casos la Cámara Nacional de Apelaciones revocó acuerdos homologados por el SECLO (sobre un total de más 650.000 acuerdos homologados), por observar judicialmente un accionar fraudulento invisible a la autoridad de aplicación. (MTEySS, 2018, página 331)

2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El presente trabajo buscará describir el proceso de innovación y virtualización del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, que es un organismo administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, que lleva adelante la instancia administrativa, donde se dirimen con carácter obligatorio y previo al inicio de la demanda judicial, todos los reclamos

individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, es decir aquellos en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado, o ejecutado, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cuando el domicilio legal del empleador se encuentre en dicho ámbito. Fue creado mediante Ley N° 24.635 en el año 1996, y Reglamentado mediante el Decreto N° 1.169/96 Sust. Dec 1347/99.

El día 11 de marzo del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia. En este marco de emergencia pública sanitaria por la pandemia del Covid-19, el día 19 de marzo del 2020, el Presidente de la República Argentina Dr. Alberto Fernández firmó en acuerdo general de Ministros el Decreto 297/20 que estableció el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). El SECLO, al igual que casi todo el sector público y privado quedó paralizado dado que gran parte de la tramitación de su servicio se realizaba de manera presencial, lo cual resultaba imposible en estas condiciones.

“La Administración Pública argentina estuvo trabajando de modo remoto durante la pandemia del COVID-19 desde el 17 de marzo del 2020 al 1 de septiembre de 2021. La decisión de entrar en modalidad de aislamiento social preventivo y obligatorio fue tomada por la Presidencia de la Nación en consulta con expertos y el Ministerio de Salud Pública. A partir de allí, la administración pública del nivel federal tuvo que adaptarse, sin haber tenido un plan previo, dado que una epidemia anterior de gripe porcina A (H1N1) del año 2010, había requerido aislar a ciertos sectores de riesgo (embarazadas y pacientes con enfermedades determinadas), pero no fue necesario paralizar a la administración en su conjunto ni tomar medidas en la dramática escala que luego demandó el COVID-19”. (Estévez, 2022, página 32)

El contexto resultaba más que adverso para poder implementar políticas públicas en una situación de crisis sanitaria, que trajo consigo impactos socioeconómicos en la población, como bien lo define Mercedes D’Alesandro (2022):

“La pandemia del COVID-19 llega a la Argentina antes de que el gobierno de Alberto Fernández y Cristina Fernández de Kirchner cumpliera 100 días. El 20 de marzo de 2020 se pusieron en marcha las medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) con el fin de restringir la movilidad de la mayor parte de la población en la Argentina. Para organizar la gestión económica de la pandemia, el Gobierno se orientó en 3 principios: cuidar la salud, cuidar los ingresos y cuidar el tejido productivo. Al

principio, el ASPO fue muy estricto. La normativa del Estado exigía quedarse en casa. Para gran parte de los/as trabajadores/as, significó perder su fuente de ingresos, ya que su forma de trabajar implicaba salir de su hogar y/o usar el transporte público, o bien requería de la circulación de personas, entre otras actividades que estaban restringidas. Esta situación ameritaba una respuesta concreta y rápida para garantizar necesidades básicas (...)-” (D’Alessandro, 2022, página 4)

La gravedad de la situación económica y social vivida en esos tiempos trajo la urgencia de actuar rápido para que todos los/as trabajadores/as pudieran verse protegidos en este momento crítico, para ello, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementó medidas como los decretos de prohibición de despidos sin justa causa, doble indemnización, programas de asistencia de emergencia al trabajo y la producción para empleadores y trabajadores por la crisis sanitaria (ATP), entre los que se incluían la reducción del pago de las contribuciones patronales, asignaciones compensatorias al salario, Programa REPRO a la Asistencia por la Emergencia Sanitaria, Sistema integral de prestaciones por desempleo, entre otras. La parálisis del SECLO, en particular, implicaba la imposibilidad de celebrar acuerdos, homologarlos, pagar indemnizaciones y el bloqueo del acceso a la Justicia Nacional del Trabajo. En este marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictó la Resolución 344/2020, la cual habilita a los organismos a celebrar audiencias de manera virtual según las plataformas habilitadas.

“La coyuntura COVID impulsó cambios en las estructuras institucionales, como la digitalización del Estado, la incorporación de tecnología, el uso de datos e información, los medios de pago digitales y el comercio electrónico (...).” (D’Alessandro, 2022, página 12)

El SECLO, por su parte, reglamentó el 11 de mayo del 2020 mediante la Disposición 290/2020, el procedimiento para las celebración de audiencias de conciliación laboral obligatoria y de ratificación de acuerdos espontáneos a través de plataformas virtuales en uso y autorizadas por esta cartera de Estado y/o cualquier medio electrónico que asegure el cumplimiento de la finalidad perseguida garantizando el debido proceso, destacando que la documentación incorporada por estos medios tiene el carácter de declaración jurada de validez y vigencia efectuada por las partes y sus abogados, y que los acuerdos y las ratificaciones realizadas bajo este formato poseen la misma validez que los celebrados anteriormente de manera presencial, conforme los lineamientos enunciados en la resolución precedentemente citada.

A partir de esta situación planteada, el presente trabajo intentará explicar: ¿Cómo fue el proceso de modernización, innovación y virtualización del SECLO a partir del decreto 297/20 en Argentina entre marzo 2020 y diciembre 2023?

3. OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso de modernización, innovación y digitalización del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria iniciado a partir de la entrada en vigor del Decreto 297/20 que estableció el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) hasta diciembre 2023.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Conocer el proceso y los resultados de gestión de los nuevos procedimientos virtuales del SECLO entre marzo 2020 y diciembre 2023.

Evaluar la capacidad del SECLO como mecanismo de resolución de conflictos laborales entre marzo 2020 y diciembre 2023 analizando los antecedentes en la materia.

4. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este trabajo, debemos partir esencialmente desde la Teoría del Estado, de donde surge la Teoría de la Administración Pública, que consiste en el estudio de los aspectos administrativos del Estado. Entendemos por el concepto de administración pública al *“conjunto de las actividades directamente pre ordenadas para la concreta persecución de las tareas y de los fines que se consideran de interés público o común en una colectividad o en un ordenamiento estatal.”* (Bobbio y Pasquino, 1991, página 12)

La diferenciación de lo administrativo a partir del concepto de policía, propició que desde 1756 se sentaran las bases para el estudio científico de la administración pública como una disciplina independiente. Lo administrativo fue diferenciado de lo político, lo financiero y lo económico, dentro del fenómeno estatal en su conjunto. Se trató de una precisión de funciones que se especializaban entre sí, pero que permanecían estrechamente relacionadas dentro de la unidad brindada por el Estado. (Bobbio y Pasquino, 1991)

Tomaremos la definición de política pública de Thomas Dye (1976) *“public policy is whatever the governments choose to do or not do”* es decir, todo aquello que los gobiernos decidan hacer o no.

Entendemos por gobierno al grupo de individuos que ocupa transitoriamente los cargos decisorios de una determinada estructura estatal. A partir de ello, podemos definir dos tipos de política pública, el primero donde el gobierno decide actuar frente a un problema concreto, y en el otro donde no, por incapacidad, desconocimiento o falta de voluntad. Es decir que podemos hablar de políticas públicas por acción (visión positiva) u omisión (visión negativa). A su vez, podemos distinguir dos tipos de políticas, las políticas públicas y las políticas de estado. La primera, estudia el proceso decisorio que desarrollan los gobiernos en relación a una cuestión determinada, es decir que tienen una mirada a corto plazo y se vinculan con los ciclos políticos más cortos (electorales). En cambio, las políticas de estado tienen una perspectiva distinta, buscan la continuidad en la decisión política que adoptaron distintos gobiernos, es decir que los trasciende, buscando la continuidad histórica y la estabilidad. (Estévez 2014, página 5)

A partir de esto, comenzaremos a analizar cómo dicha teoría clásica de la Administración Pública fue evolucionando con la experiencia y los años de estudio, teniendo como eje el aspecto multi-metodológico y la cuestión multidisciplinaria, donde en la actualidad se nota una fuerte revalorización de los estudios cualitativos desde 1970, entrando en una etapa de métodos mezclados (Estévez, 2014, página 6). La focalización sobre cuestiones concretas y la explicación de los procesos decisorios, llegando a nuevos conceptos de reforma como el de Nueva Gestión Pública, Gerencialismo o la Teoría de la Calidad Total.

Cualquier definición de la modernización política debe ser tal que abarque el proceso en su desarrollo dinámico sin asumir como modelo formas políticas existentes, debe permitir enfocar las características de la modernidad respecto de los ciudadanos y del sistema político y no confundir modernidad y democraticidad. (Bobbio y Pasquino, 1991)

Dentro del continente latinoamericano, se han creado Organismos Internacionales para desarrollar políticas públicas de calidad, y así superar la crisis estatal de la década de 1990, en la cual muchos países se vieron sumergidos en crisis económicas, políticas y sociales. La Carta Iberoamericana de la Función Pública, es una de ellas. Un documento firmado en el año 2003 por los responsables gubernamentales, que busca superar las reformas del neo liberalismo hacia el Nueva Gestión Pública, intenta ampliar y dar mayor legitimidad a las administraciones públicas. Da cuenta de los principios democráticos y la búsqueda de la equidad social, reconociendo al Estado como un instrumento indispensable para el desarrollo económico, político y social de cualquier país. La gestión pública tiene que orientarse para resultados, por lo que debe sujetarse a diversos controles sobre sus acciones,

suponiendo entre otras modalidades la responsabilizarían del ejercicio de la autoridad pública por medio del control social y rendición periódica de cuentas.

La calidad en la gestión pública constituye una cultura transformadora que impulsa a la administración pública a su mejora permanente para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos. Su medida es la satisfacción de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, alineada con los fines y propósitos superiores de la administración pública e incorpora una nueva visión holística e integradora de gestión. Otro concepto desarrollado en el nuevo siglo, es el de Gobierno Electrónico, considerado como el uso de tecnologías de información y comunicación en la administración pública combinada con cambios organizacionales y nuevas habilidades con la finalidad de mejorar los servicios públicos y los procesos democráticos y fortalecer el soporte a las políticas públicas. Dentro de este, se encuentra el e-management: Uso de tecnologías de la información para mejorar la gestión del gobierno, mantenimiento de registros electrónicos, integración de procesos, flujo de información eficiente. (Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, 2008)

Desde una visión más enfocada en el Derecho Administrativo, sobre el cual se sostienen las políticas públicas, las leyes nacionales del Congreso de la Nación se caracterizan porque son de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, pudiéndose sub clasificar en leyes de derecho común y leyes de derecho federal; esta subclasificación está concebida en razón de la materia o contenido de tales leyes.

Observamos así que mientras que la distinción entre leyes locales y nacionales está dada en razón de territorio, la distinción entre leyes nacionales de derecho común y federal está dada en cambio en razón de la materia. Las leyes nacionales de derecho federal son aquellas que hacen a la existencia y al funcionamiento de los poderes del Estado nacional, tales como las leyes de ciudadanía, servicio militar, elecciones nacionales, etc., que a diferencia de las de derecho común, son aplicadas por los jueces federales, es decir, los jueces del Estado nacional, aunque los casos de que se trate se produzcan en el territorio de las provincias. (Gordillo, Capítulo VII, página 5)

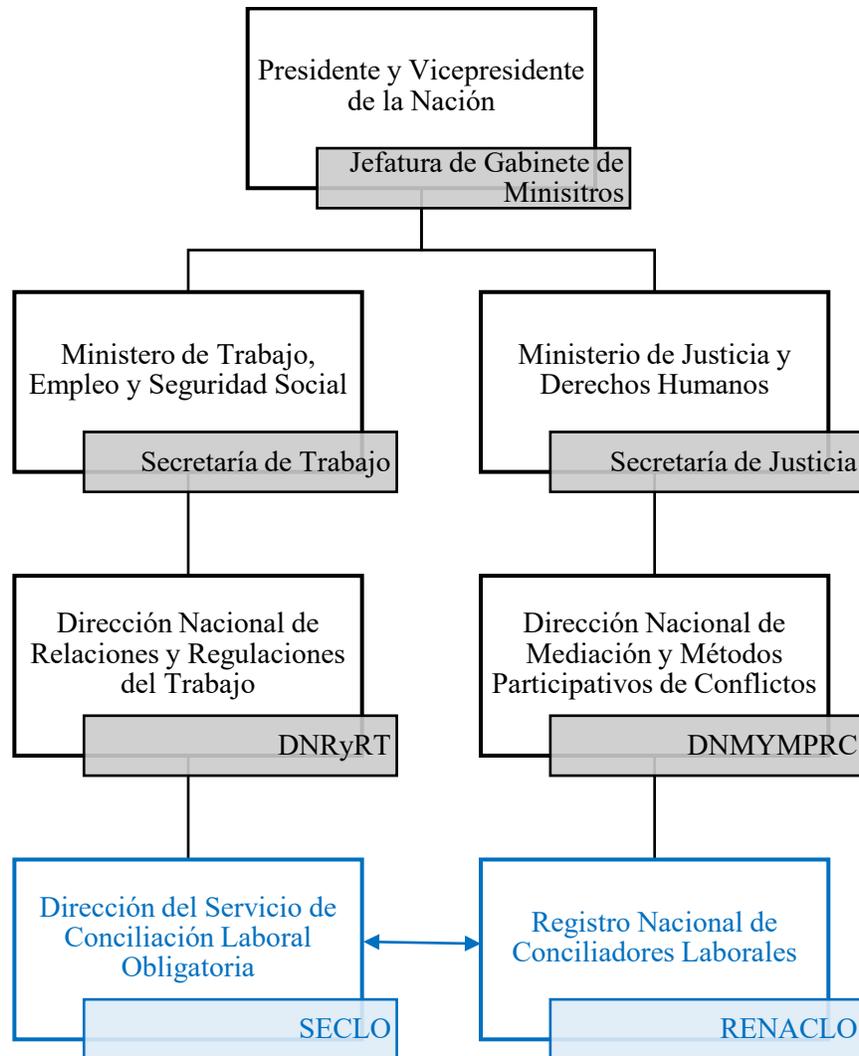
Las entidades estatales manifiestan su actividad y su voluntad a través de sus órganos; el concepto de órgano sirve, pues, para imputar a la entidad de que el órgano forma parte el hecho, la omisión o la manifestación de voluntad de que se trate. Para algunos autores el órgano es un conjunto de competencias —algo así como un “cargo,” office, ufficio, Amt, etc.— que será ejercido por una

persona física —el funcionario público, agente o “personal” del Estado— que, al actuar dentro de las atribuciones o funciones que le han sido conferidas, produce tal imputación. (...). (Gordillo, Capítulo XII, página 1)

La jerarquía es una relación jurídica administrativa interna, que vincula entre sí a los órganos de la administración mediante poderes de subordinación, para asegurar unidad en la acción. La primera característica de la jerarquía es que se trata de una relación entre órganos internos de un mismo ente administrativo y no entre distintos sujetos administrativos; se distingue así pues el poder jerárquico del control administrativo (también llamado “tutela administrativa”), en que este último se da entre sujetos de la administración, mientras que aquél se da entre órganos de un mismo sujeto. De este modo el “poder jerárquico” funciona cuando hay centralización, desconcentración o delegación y el “control administrativo” únicamente cuando existe descentralización. (Gordillo, Capítulo XII, página 26)

Dentro de la organización administrativa nacional existen cargos denominados “Dirección General” o “Dirección Nacional,” que se caracterizan por constituir la más alta jerarquía administrativa, o sea, meramente técnica y desprovista de factor político: Son funcionarios que gozan de estabilidad y que no pueden ser removidos sino por las causas que la ley establece, igual que los demás funcionarios estables. (Gordillo, Capítulo XII, página 30)

Como mencionamos en la introducción, el SECLLO depende formalmente de la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, la cual depende de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, de la Secretaría de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, según Ley de Ministerios 22.520, DNU N° 7/2019, DNU N° 451/2022, Decreto 50/2019 y Decisión Administrativa 1662/2020. A su vez, trabaja de manera mancomunada con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, más particularmente con el RENACLO, que es el Registro Nacional de Conciliadores Laborales, dependiente de la Dirección Nacional de Mediación y Métodos Participativos de Resolución de Conflictos. He elaborado un pequeño organigrama actualizado a la fecha, para que su comprensión sea más clara y sencilla:



Dicho esto, comenzaremos el análisis de la normativa aplicada en el procedimiento de conciliación laboral obligatoria partiendo de la ley que da creación al SECLO, que es la Ley N° 24.635 “Procedimiento Laboral. Conciliación Obligatoria Previa” que modifica la Ley N° 18.345, la cual crea este organismo administrativo en su artículo 4°, el cual será encargado de dirimir con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, exceptuando de esta instancia a: La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares, las diligencias preliminares y prueba anticipado, cuando el reclamo individual o pluriindividuales 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, las demandas contra empleadores concursados o quebrados, las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal y las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

Todos estos procedimientos emanan de la Constitución Nacional Argentina, en particular del artículo 14 bis y del artículo 15, los cuales declaran:

“Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Artículo 15.- En la Nación Argentina no hay esclavos: los pocos que hoy existen quedan libres desde la jura de esta Constitución; y una ley especial reglará las indemnizaciones a que dé lugar esta declaración. Todo contrato de compra y venta de personas es un crimen de que serán responsables los que lo celebrasen, y el escribano o funcionario que lo autorice. Y los esclavos que de cualquier modo se introduzcan quedan libres por el solo hecho de pisar el territorio de la República.”

A raíz de ello, nace la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo en el año 1974 (y sus modificatorias), dictada por el Congreso de la Nación Argentina bajo el Régimen de Contrato de Trabajo, texto ordenado por Decreto 390/1976:

“Artículo 15. — *Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.*

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000).”

El concepto de conciliación incluye la idea de componer y ajustar los ánimos de personas que se encuentren enfrentadas por conflictos, en este caso laborales, entre sí. La palabra conciliación hace referencia a la acción de conciliar, que significa componer y ajustar ánimos opuestos de los sujetos que están enfrentados. La palabra proviene del latín “conciliato”, que a su vez deriva del verbo “conciliare”. (MTEySS, 2018, Capítulo 1, página 23)

Dentro de los conflictos laborales, encontramos tres distinciones: individuales, pluriindividuales y colectivos. El primero refiere a las controversias que en virtud de una relación laboral se suscitan entre el empleador y un trabajador, siendo sus mecanismos de solución la vía administrativa o jurisdiccional. Los pluriindividuales no son esencialmente diferentes, pero involucran a varios trabajadores con controversia materialmente idéntica con su patronal, como cuando se omite otorgar vacaciones o pagar el salario a dos o más dependientes. No es el número de personas involucradas lo que confiere a un conflicto su calidad de colectivo, es decir que el problema y su solución han de tener repercusiones sobre toda la categoría profesional, sea ésta el conjunto de trabajadores de una actividad, o de una empresa o sector, o profesión u oficio. (Rial, Capítulo XI, página 338)

El primer antecedente histórico de la conciliación laboral en nuestro país fue en el año 1944, con el Decreto-Ley 32.347, que estableció los tribunales de trabajo en la Capital Federal y dictó una ley de procedimiento procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, el cual fue ratificado por la Ley 12.948 en el año 1947. La conciliación como mecanismo de solución de conflictos comenzó a funcionar como un organismo auxiliar al afecto denominado Comisión de Conciliación, cuyo funcionamiento dependía de la Secretaría de Trabajo y Previsión, como un organismo administrativo que no dependiera del Poder Judicial.

La realidad jurídica en materia laboral cambió rotundamente con la sanción de la Ley 18.345 publicada en el Boletín Oficial en septiembre de 1969, la cual establecía la eliminación de la Comisión de Conciliación de la Justicia Nacional del Trabajo, considerando que su supresión contribuiría a una más ágil tramitación de las causas en los juzgados, lo cual no resultó, dado que, como expresa el Dr. Martínez Vivot (1997), “(...) durante el tiempo que la función fue conferida exclusivamente a los jueces, la audiencia de conciliación inicial prevista se fue deformando, sucesivamente, por delegación en empleados de menor jerarquía desprovistos de capacidad suficiente al efecto. En cierto momento, se dispuso que los prosecretarios de los Juzgados la tomarán a su cargo, pero con ello la atención no mejoró realmente, y luego se retomó al régimen legal ya desconceptuado. Esta ha sido una de las razones fundamentales por las que reaparece una comisión similar, con el nombre de Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria. Vuelve a crearse así la instancia previa de

advenimiento, dependiente de la autoridad administrativa, repartida en dos jurisdicciones, la comisión mencionada, en la del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales en la órbita del Ministerio de Justicia.”

Retomando lo dispuesto por la Ley 24.635, se establece que el procedimiento sea gratuito para el trabajador y sus derechohabientes y de bajo monto para la parte empleadora. En el artículo 5° se crea el Registro Nacional de Conciliadores Laborales dependiente del Ministerio de Justicia, el que será responsable de su constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno. El resto de los articulados definen formas de procedimiento a seguir para el procedimiento de conciliación laboral obligatoria, definiendo como se celebrarán las audiencias de conciliación, los plazos administrativos (días hábiles judiciales), normas supletorias, entre otras.

El Decreto reglamentario N° 1169/1996 “Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral” reglamenta la Ley N° 24.635 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 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.), asegurando 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, solicitando fechas estimadas para la puesta en funcionamiento, la cual terminó siendo prorrogada por el art. 1° de la Resolución Conjunta N° 444 y 51/1997 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Justicia B.O. 25/7/1997 al día 1 de septiembre de 1997, cuando la fecha original era un mes antes.

En el artículo 4° de este Decreto, se crea lo que hoy conocemos como “Ratificación de Acuerdos Espontáneos entre partes” lo que habilitó al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria intervenir en la ratificación de los acuerdos transaccionales, conciliatorios liberatorios que las partes pacten espontáneamente en forma directa sin recurrir cualquiera de ellas al, constatando la libre emisión del consentimiento del trabajador y su discernimiento sobre los alcances del acto que otorga. En tales circunstancias, el SECLO quedará habilitado para celebrar una audiencia de ratificación del acuerdo pactado entre las partes mediante la intervención de un funcionario habilitado a tal efecto, para luego emitir la resolución fundada conforme el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo cuando se acrediten los extremos exigidos por esa norma, exigiendo previamente que el trabajador deberá ser asistido por un letrado o representante sindical. El único requisito de excepcionalidad aplicable en

este procedimiento es que las partes no tengan un reclamo iniciado ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, con el mismo objeto.

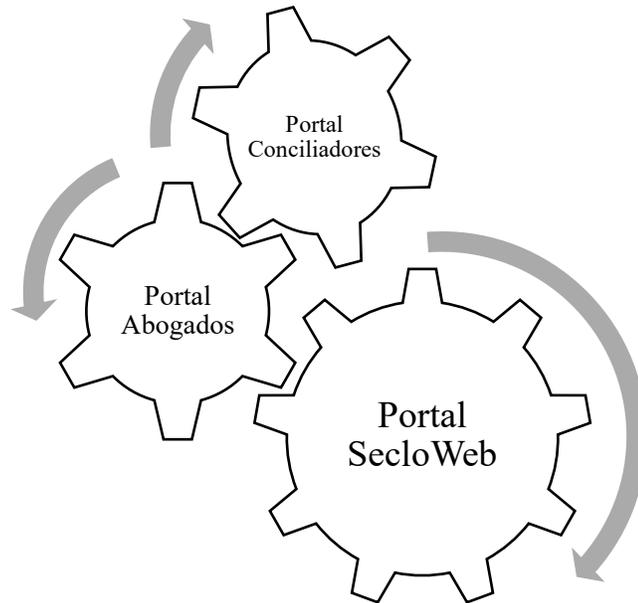
Un dato muy importante es que, en el Anexo I, en su artículo 2° se deja expreso el lineamiento para que el SECLO cuente con un sistema de gestión computarizado que permita el sorteo, la fijación de la primera audiencia, la registración de los trámites conciliatorios y la intercomunicación con los conciliadores. Expresando, a su vez, que *“todas las comunicaciones que fueran cursadas por vía informática por el SECLO a los conciliadores o por éstos al SECLO tendrán carácter de notificación fehaciente. Las dirigidas por el SECLO a los conciliadores se tendrán por notificadas el día siguiente de su emisión.”*

Por su parte, el artículo 6° menciona la modalidad de notificación a las partes, lo cual quedó estipulado para que sea mediante la vía postal, mediante los telegramas enviados por parte de la empresa Correo de la República Argentina S.A.

La creación de los Portales del SECLO terminó siendo realidad en el año 2009, es decir más de 11 años después de su creación, mediante la firma de la Resolución de la Secretaría de Trabajo N° 444/2009, en el marco del Plan Nacional de Gobierno Electrónico y Planes Sectoriales de Gobierno Electrónico para la Administración Pública Nacional dispuesto por el Decreto 378/2005, donde el empleo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), y especialmente internet, transformaron las relaciones entre las personas y las organizaciones públicas y privadas, resultando un instrumento idóneo para facilitar el acceso a la información y a los servicios del Estado, cuanto, también, permitir el intercambio de información entre el Estado y los particulares mediante canales alternativos al papel. En tal sentido, de manera conjunta entre la Dirección del SECLO y la Dirección de Sistemas Informáticos dependiente de la Subsecretaría de Coordinación Administración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se desarrollaron tres portales web exclusivos para las acciones del SECLO:

1. "EL PORTAL WEB DEL SECLO" conocido como SecloWeb, para los agentes del SECLO,
2. "EL PORTAL DEL ABOGADO", como herramienta para los profesionales de la abogacía con matrícula vigente y hábil del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal (CPACF), que permitirá iniciar vía web el trámite de conciliación laboral obligatoria

3. “EL PORTAL DEL CONCILIADOR”, para su utilización por los conciliadores Laborales habilitados y pertenecientes al Registro Nacional de Conciliadores Laborales (RENACLO), mediante el cual podrán comunicarse de manera ágil y rápida con el SECLO.



Estas herramientas descritas tienen por objetivo incorporar las nuevas tecnologías al servicio de los ciudadanos, sin perjuicio de la vigencia de los procedimientos y formalidades previstas en el Decreto N° 1169/1996. Para ello, se debió facultar a la Dirección del SECLO a dictar las normas reglamentarias y complementarias necesarias para incluir en esta nueva herramienta a la totalidad de los trabajadores y sus representantes sindicales conforme los términos de los Artículos 7° de la Ley 24.635, y 4° del Decreto 1169/96 y sus normas modificatorias y complementarias, aprobando a su vez, requerimientos mínimos de Hardware y Software de equipo informático para la interconexión entre los Conciliadores Laborales inscriptos en el RENACLO y el SECLO, teniendo en cuenta que el avance de la tecnología informática impone, consiguientemente, modificar estos requerimientos técnicos a fin de tornarlos acordes con las posibilidades de equipamiento actual, estableciendo diversos protocolos de uso con respaldo normativo para el desarrollo de las acciones descritas.

En este aspecto de la gestión, con estos cambios mencionados anteriormente, se ve una planificación de esta política pública de reforma que sigue un modelo incrementalista, que según Charles E. Lindblom (1979) en “Todavía intentando salir del paso”, a la hora de llevar a cabo la planificación de una política pública, puede resultar más amplio ya que compara los hechos de manera sucesiva, lo que permite la posibilidad de accionar de forma inmediata frente a algún efecto indeseado de la

política, dando volatilidad y adaptación a las realidades emergentes. Se basa en ir adaptándose a los problemas de performance que pueden ir surgiendo, a través de pequeños cambios acumulativos, buscando obtener la solución mediante cambios sucesivos y progresivos. Así fue que con posterioridad a esta resolución se firmaron: la Disposición SECLO 46721/11 de fecha 20/10/2011 que exigía como Requerimientos equipamiento informático para conciliadores un escáner, la Disposición SECLO 15874/12 de fecha 24/04/2012 para poder notificar de manera electrónica a empleadores por convenio de Adhesión por correo electrónico, la Disposición SECLO 46970/12 de fecha 16/10/2012, para que se pudiera habilitar el inicio de trámites conciliación laboral por el Portal de Abogados, la Disposición SECLO 17099/13 de fecha 02/05/2013 para liquidar pos Sistema SecloWeb los honorarios básicos de los conciliadores laborales por falta de acuerdo, la Disposición SECLO 18384/15 de fecha 14/05/2015 para exigir el escaneo y remisión del acta de cierre por falta de acuerdo por vía web, la Disposición SECLO 50115/15 de fecha 11/11/2015 para las que corresponden al acta con acuerdo por vía web, la Disposición SECLO 25808/16 de fecha 14/06/2016, para realizar el trámite de inicio y sorteo de conciliador por vía informática.

En el año 2016, surgió una herramienta revolucionaria para la gestión de todas las actuaciones administrativas de la Administración Pública Nacional, el Portal de Gestión de Documentos Electrónicos, conocido popularmente como “GDE”, siguiendo como modelo al SADE (Sistema de Administración de Documentos Electrónicos) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esto se dio en el marco de los Lineamientos Estratégicos de la Reforma Administrativa, instaurados primeramente mediante la Ley 25.506 del año 2001, donde se implementó la Infraestructura de Firma Digital de la República Argentina, valor jurídico del documento electrónico, de la firma electrónica y digital. Ese fue el sostén para que, en el año 2016, se lleve adelante el “Plan Nacional de Modernización del Estado” para la orientación de la acción estatal hacia el ciudadano mediante Decreto 434/2016.

Para ello, se debió declarar al GDE como el único sistema para la tramitación electrónica de todas las actuaciones y expedientes del Sector Público Nacional y baja del Sistema COMDOC y otros sistemas similares declarándolo como de uso obligatorio mediante el Decreto 561/2016. En esta línea, mediante el Decreto 1273/2016 se simplificó el acceso a servicios de organismos públicos, intercambio obligatorio de la información pública de sistemas y bases de datos del Sector Público Nacional (bajo la terminología de “Interoperabilidad” donde por Resolución SMA 19/2018 se terminó aprobando el Módulo de INTEROPER.AR de GDE como plataforma de intercambio seguro de la información pública de sistemas y bases de datos) y por el Decreto 891/2017, la simplificación normativa y funcional en el dictado de normativa y regulaciones del mismo, presunción de buena fe

del ciudadano, fomento de la intercambio de información entre el Gobierno Nacional, las provincias y CABA, presunción de respuesta positiva al ciudadano ante el silencio de la Administración frente a sus solicitudes, y creación de nuevos Registros electrónicos y gratuitos con autorización previa del Jefe de Gabinete de Ministros para la Administración Centralizada, o del Poder Ejecutivo Nacional para resto de la Administración:

“La interoperabilidad de las bases de datos biométricos es otro eje fundamental para seguir teniendo en cuenta, ya que no sirve contar con datos si no pueden ser compartidos. El punto aquí será, a partir de ahora, que el gobierno pueda seguir avanzando en el establecimiento de estándares de interoperabilidad en materia de tecnologías biométricas, de modo de facilitar el intercambio de información entre sus administraciones.” (Casal, 2010, página 6)

En este marco, se efectivizó a su vez la implementación de la Plataforma de Trámites a Distancia (TAD) para las presentaciones, solicitudes, escritos, notificaciones y comunicaciones que se realicen en virtud de las Leyes N° 14.250, conforme el Decreto N° 1063/2016 y la Resolución N° 179/2019.

“En la actualidad, la tendencia sobre gobierno electrónico busca utilizar mecanismos de autenticación basados en claves compartidas, y un movimiento incipiente que tiende al uso de certificados digitales, básicamente para identificar sitios web seguros. Con la aparición de nuevas tecnologías, surgen nuevos métodos que permiten el reconocimiento de personas a partir de datos biométricos: el iris, las huellas dactilares, el rostro, la mano, las venas, el ADN, etc. Estas tecnologías biométricas están siendo contempladas por los países para la emisión de los documentos de identidad, mediante la inclusión en dichos documentos de dispositivos que almacenan información biométrica de las personas, datos que permiten la posterior verificación de su identidad. El uso de biometría es beneficioso para los gobiernos en la medida que facilita la identificación indubitable de la persona, y que, si se incluyen dispositivos tecnológicos, permitiría ampliar el alcance de políticas de gobierno electrónico.” (Casal, 2010, página 8)

En el año 2018, se firmó el Decreto 27/2018 de “Desburocratización y simplificación de gestión de diversos organismos del Sector Público Nacional, ratificado por la Ley 27.446. El 11 de mayo de 2018 se estableció mediante la Resolución 43 y 44 /2018 que la totalidad de los actos administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (incluido el SECLO) deberán confeccionarse

y firmarse mediante el módulo “Generador Electrónico de Documentos Oficiales” (GEDO) del sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE), debiendo cerrar la caratulación de expedientes en soporte papel, debiendo hacerlo exclusivamente a través del módulo Expediente Electrónico (EE) del Sistema GDE.

La última modificación en términos de mejora de gestión del servicio previo al inicio de la pandemia fue la firma del Convenio del SECLO con el Ministerio de Economía, y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) mediante el CONVE-2019-00165976-AFIP-SDGPLA para que el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria pudiera cobrar los aranceles mediante el sistema de recaudación de ingresos no tributarios a través de OSIRIS – e-Recauda <https://erecauda.mecon.gov.ar/erecauda/> del Ministerio de Economía, ya que previo a la firma del convenio, los ciudadanos debían acercarse por ventanilla del Banco de Nación Argentina para abonar sus trámites de manera presencial, y mediante este cambio pueden realizarlo mediante la generación de un Volante Electrónico de Pago (VEP) para pagarlo por home-banking de manera online o mediante la generación de una boleta de pago para pagar en más de 50 entidades financieras.

A modo resumen, elaboré el siguiente cuadro detallando aspectos fundamentales del funcionamiento del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) hasta los primeros días de marzo del año 2020:

PROCEDIMIENTOS	ANTES DE LA PANDEMIA
Inicio del trámite (Reclamo o Espontánea)	Portal Abogados + Presentación documental Mesa de Entradas SECLO para caratular expediente
Presentación de documental	Presencial mesa de entradas SECLO
Audiencias de Ratificación de Acuerdos Espontáneos	Presencial en las oficinas del SECLO Alsina 665 PB
Audiencias de conciliación laboral obligatoria	Presencial en las oficinas de conciliador/a
Subir el acuerdo	Presencial mesa de entradas por el Conciliador
Canales de comunicación con SECLO	Mesa de entradas – Atención telefónica

Pago de aranceles	Boleta de pago Banco Nación (presencial), Sistema e-Recauda
Acta de cierre sin acuerdo	Firmada por las partes y por el/la Conciliador/a
Notificación audiencias	Telegrama Correo Oficial República Argentina S.A. / Carta documento u otro medio postal fehaciente de notificación con transcripción del reclamo e indicación del domicilio del conciliador/ El SECLO podrá optar por practicar las notificaciones mediante cédula bajo responsabilidad de la parte.

5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La estrategia metodológica propuesta para el desarrollo del trabajo es de tipo cualitativa, centrado en el estudio de caso de las reformas del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria implementadas en la pandemia con la entrada en vigor del Decreto 297/20 que estableció el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). En este estudio de caso, intentaremos desarrollar un marco propicio para explicar el porqué de las reformas, cómo fueron aplicadas y sus respectivos resultados teniendo en cuenta la modalidad de audiencias, modo de presentación de la documental, canales de comunicación, funcionamiento de mesa de entradas, manuales de procedimiento, entre otros.

En lo que respecta a la estrategia para la recolección de datos, se utilizarán datos secundarios provenientes del Aplicativo SECLOWEB, GDE (información estadística), normativa de la administración pública nacional en general, y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en particular, y bibliografía de especialistas en políticas públicas, administración pública y derecho administrativo.

6. HALLAZGOS/DESARROLLO

Conforme a lo relevado en el capítulo del marco teórico del presente trabajo, podemos determinar que la instancia administrativa que lleva adelante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria cumple con las características y con los requisitos para calificarla como una política de estado, dado que desde su creación en el año 1996 a la actualidad, trascurrieron 10 presidentes distintos que han decidido mantener el servicio en funcionamiento conforme lo dispuesto por la Ley 24.635 y sus decretos reglamentarios que fue sancionada bajo la presidencia del Dr. Carlos Saúl Menem en el

1996, y luego precedido por: Fernando De la Rúa entre 1999 y 2001, en la crisis política, económica y social del 2001 Federico Ramón Puerta por Ley de Acefalía, Adolfo Rodríguez Saá por Asamblea Legislativa, Eduardo Camaño por Ley de Acefalía, Eduardo Duhalde en el año 2002 y 2003 por Asamblea Legislativa, Néstor Kirchner entre 2003 y 2007, 2007 – 2011 Cristina Fernández de Kirchner entre 2007 y 2015 (dos presidencias consecutivas), Mauricio Macri entre 2015 y 2019, Alberto Fernández desde 2019 al 2023.

Lógicamente, los gobiernos no son los únicos que ponen en agenda el orden de prioridad de las políticas públicas, sino que existe un universo plural de actores. Según el texto de Acuña y Chudnovsky (2013), entendemos por actor a “(...) *todo sujeto individual o colectivo cuya identidad le permite reconocerse como colectividad o como parte de ella, y con capacidad de acción estratégica; esto es, con capacidad de identificar/definir sus intereses y traducirlos en objetivos, diseñar un curso de acción (estrategia) para alcanzarlos y relativa autonomía (recursos y capacidades) para implementar ese curso de acción*” (p.36). Dada esta definición, elaboré el listado de los actores del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria de mayor a menor grado jerárquico, considerando que las instituciones mencionadas también pueden definir e influir sobre el accionar de los actores y la dinámica política, económica e ideológico-cultural de una sociedad:

Actores	Tipo de actor	% de Capacidad de influencias según recursos	Valores / Intereses
Poder Ejecutivo Nacional (Presidente, Vicepresidente, Jefatura de Gabinete de Ministros)	Público / Estatal	Alto. Respetando de mayor a menor la jerarquía centralizada de la Administración Pública Nacional.	Políticos, burocráticos e ideológicos según gobierno de turno y funcionarios que ocupen dichos espacios de gestión pública
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)	Público / Estatal		
Ministerio de Justicia de Derechos Humanos - Registro Nacional de Conciliadores Laborales (RENACLO)	Público / Estatal		
AFIP (Administración Federal de	Público /	Medio	

Ingresos Públicos)	Estatal		Recaudatorio
Colegio Público de la Abogacía de Capital Federal	Entre Público no estatal	Alto	Político- técnico representativo de sus matriculados
Otros Colegios de Abogados	Privado	Bajo	Político técnico
ACLARAM (Asociación de Conciliadores Laborales de la República Argentina y del Mercosur)	Privado	Medio/Alto	Técnico sobre el trabajo de expertos de los Conciliadores Laborales
Foros de Abogados Laboralistas	Privado	Bajo	Intervención e influencia casi nula en el procedimiento conciliatorio
Cámaras Empresarias / Organizaciones Sindicales			
Medios de Comunicación			

En síntesis, ratificando las palabras de Acuña y Chudnovsky (2013), “(...) además de caracterizarse por ciertos intereses y poseer determinados recursos/capacidades, los actores diseñan e implementan sus estrategias guiadas por mapas cognitivos y normativos. Se trata de ideas e identidades que ordenan sus prioridades, los sensibilizan sobre estados del mundo deseables y promueven ciertos cursos de acción en detrimento de otros explicando cómo funcionan y cómo podrían y deberían funcionar las relaciones sociales” (Página 48). La autonomía de gestión del SECLLO es baja, ya que depende fuertemente del nivel central burocrático, y a su vez de la voluntad política del poder ejecutivo en materia de trabajo y empleo. En menor medida, puede ser condicionada por los otros actores mencionados.

Hecho este análisis e intentando de comprender la complejidad del entramado del sistema, comenzaremos a desarrollar los sucesos transitados en el mes de marzo del 2020, los cuales no tenían precedentes en la historia reciente de la humanidad: la aparición de la pandemia del virus del Covid-19, que alteró para siempre los estándares del mundo del trabajo. A su vez, vale aclarar que la República Argentina antes del comienzo de la mencionada pandemia, había declarado la emergencia

pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre conforme la Ley N° 27.541.

El Decreto N° 260 del 2020 declaró el aislamiento social, preventivo y obligatorio en el marco de la emergencia sanitaria decretada en virtud de dicha pandemia, que fuera sucesivamente prorrogado por los Decretos N° 325 y 355 del 2020. Esta situación que atravesaba el país llevó a que se suspendan todas las actividades que involucraran la afluencia de personas en las distintas áreas del Poder Ejecutivo Nacional, es decir los ministerios en general, y en particular del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, donde prestaban tareas de manera presencial 70 agentes del SECLO y recibía alrededor de 1.500 ciudadanos por día, entre abogados de parte, trabajadores y empleadores. De esta manera, siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Salud para la protección de la salud, se evitaba la propagación del virus.

El desafío que el Poder Ejecutivo tenía por delante era enorme. En primer lugar, hacer cumplir el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio para procurar salvar la mayor cantidad de vidas posibles mientras se aclimatava el sistema de salud pública que se encontraba lejos de su idoneidad, y en segundo establecer lineamientos para que el Estado pudiera volver a prestar los servicios esenciales para la ciudadanía, pero de manera remota en un entorno dinámico y cambiante, como bien lo define Diéguez, González Chmielewski y Zuvanic (2020):

“En menos de cuarenta y ocho horas, el Estado debió instrumentar acciones para continuar funcionando en forma no presencial. La continuidad de las tareas estatales en este contexto disruptivo mostró que existían procesos de trabajo institucionalizados y capacidades técnicas para trabajar a distancia. (...) Dentro de la Administración Pública Nacional, la dirección pública tiene un rol clave en el liderazgo de sus equipos técnicos y en la concreción de políticas públicas, en la medida que articula decisiones entre los funcionarios políticos y los trabajadores del Estado. La capacidad de respuesta y de adaptación de este conjunto de funcionarios/as permitió, en gran medida, la continuidad de las tareas y procedimientos del Estado. La mayoría desplegó sus tareas y responsabilidades con infraestructura tecnológica y estrategias de abordaje de trabajo propias, y sin la capacitación previa necesaria de sus equipos de asistencia. La calidad del trabajo de los equipos sufrió las exigencias y demandas inusuales del contexto y tuvo cierto deterioro en los meses de aislamiento. (...) La capacitación sobre formatos de trabajo remoto (gestión de sistemas informáticos, uso de plataformas digitales, habilidades blandas para la comunicación y coordinación de equipos de

trabajo a distancia), la planificación y diseño de protocolos para el trabajo no presencial y con formatos híbridos que lo combinen la presencia física con una frecuencia y carga horaria reducida, y la reingeniería de procesos que sean sensibles a los horarios y tareas de cuidado y favorezcan la corresponsabilidad de géneros en relación a las tareas del hogar son algunos de los senderos que se podrían tomar para avanzar en esta dirección.”

En el SECLO, al igual que el resto de las organizaciones públicas tuvieron el desafío de adaptarse al contexto, adaptándose al teletrabajo, teniendo en cuenta la gran batería de tecnologías de la información y la comunicación, las cuales ya se encontraban disponibles antes del inicio de la pandemia. Incluso, en esta etapa preliminar, se impulsaron procesos de digitalización de aquellos procesos que hasta la fecha continuaban realizándose de manera manual o formato papel. Cuando se mencionaba la posibilidad, por ejemplo, de celebrar audiencias virtuales surgían muchos detractores e imposibilidades amparadas por las leyes y regulaciones vigentes para dar validez legal a las audiencias celebradas de manera virtual, adicionando que aún mucho trabajo diario administrativo se realizaba de manera presencial/manual.

A pesar de ello, en el caso argentino a nivel federal, la administración pública nacional comenzó a trabajar bajo la modalidad del teletrabajo con llamativa velocidad, impulsando la necesidad de mantener operativo al estado frente a una situación de emergencia sin precedentes. (Estévez, 2022, página 36)

La instancia administrativa de conciliación laboral obligatoria, al ser previa a la instancia judicial, suele tener como referencia las Acordadas de la Corta Suprema de Justicia de la Nación y de lo que dispone la Justicia Nacional del Trabajo. En esta oportunidad, las Acordadas N° 11 y 12 del 13 de abril 2020, implementado líneas de acción en materia tecnológicas, firma electrónica, establecer digitalización de procesos, reducción del soporte papel, entre otras, para seguir las recomendaciones del Ministerio de Salud precedentemente citadas.

Esto dio sustento para que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social pueda avanzar en la redacción de la Resolución N° 344 del 2020 del 23 de abril de 2020, que en sus Considerandos describe la necesidad de habilitar canales remotos para la atención a distancia, a los fines de ampliar la comunicación y facilitar la gestión de los trámites, compatibilizando el procedimiento administrativo vigente con el estado sanitario actual. En primer lugar, se debió habilitar en su totalidad la Plataforma de Uso del Portal SecloWeb, aprobada por la Resolución de la Secretaría de Trabajo

Nº 444/2009, junto con el Portal Abogados y Conciliadores, para iniciar los trámites de conciliación obligatoria y la ratificación de acuerdos espontáneos, notificar, comunicar a las partes, y la resolución de los expedientes.

Para ello, resultaba necesaria la habilitación de canales remotos para la atención a distancia a los fines de ampliar la comunicación y facilitar la gestión que llevan adelante los empleados públicos de esta cartera del Estado. A su vez, para cumplir el cometido, era indispensable que cada dependencia del Ministerio implemente la utilización de plataformas virtuales a los fines de poder sustanciar las audiencias y todo tipo de actos que se realicen habitualmente de manera presencial, procurando la prosecución de los trámites de manera efectiva e inmediata, comunicando a los administrados que los actos en cuestión se realizarían mediante la utilización de plataformas virtuales como la video llamada / teleconferencia, definida como *“la comunicación simultánea y bidireccional de audio y vídeo, que permite mantener reuniones con grupos de personas situadas en lugares alejados entre sí. (...) es un sistema interactivo que permite a varios usuarios mantener una conversación virtual por medio de la transmisión en tiempo real de video, sonido y texto a través de internet”* (Estévez, 2022, Página 37).

El/la agente de la administración pública nacional debía notificar y consultar a las partes sobre la disponibilidad tecnológica, para garantizar la accesibilidad, para finalmente habilitar la más accesible para los administrados sea video llamada o por medio de una aplicación que cada dependencia detalle y habilite, ellos teniendo la obligación de declarar con carácter de declaración jurada el nombre y apellido, teléfono móvil y correo electrónico a los fines de garantizar la correcta comunicación en la fecha y hora consignada.

Otro punto vital de esta resolución es la dotación de seguridad al nuevo sistema de gestión frente al contexto de aislamiento social, a fin de establecer los aspectos instrumentales de su aplicación excepcional y que este uso de comunicaciones electrónicas y de domicilio constituido de esa especie en todos los procesos que se tramitasen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social tengan idéntica eficacia jurídica y valor probatorio que sus equivalentes convencionales en formato presencial. Como explican Rubio y Aruanno (2020) *“(...) en contextos de crisis en los que se necesita un despliegue rápido de recursos y acciones es fundamental la capacidad de adaptar procedimientos y sistemas administrativos que por lo general están diseñados para procesos de toma de decisión y controles más lentos.”* (página 10)

Conforme lo indicado en los párrafos anteriores, la Resolución 344/2020 terminó definiendo principalmente tres ejes:

- a) La utilización de plataformas virtuales (en uso y autorizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para la celebración de audiencias y actuaciones administrativas en este ámbito, asegurando el cumplimiento de la finalidad perseguida garantizando el debido proceso. Las audiencias se iban a llevar adelante a través de una videoconferencia o videollamada.
- b) Las partes y sus letrados Patrocinante deberán constituir obligatoriamente un domicilio en una casilla de correo electrónica y denunciar un número de teléfono celular donde deberán efectuarse todas las notificaciones (conf. Art.41 inc. h) del Decreto 1759/1972).
- c) Los acuerdos y las ratificaciones realizadas de manera virtual tendrán la misma validez que los celebrados en forma presencial, instruyendo a las áreas del Ministerio para impulsar adecuaciones mínimas necesarias para asegurar la continuidad de la actividad, resguardando la celeridad, economía, sencillez y eficacia en los trámites.

Siguiendo estos lineamientos, el SECLO se volvió a poner en funcionamiento el día 12 de mayo del 2020 (a un mes del inicio del ASPO) mediante la firma de la Disposición SECLO 290/2020, donde se suscriben las bases y condiciones para llevar adelante todo el proceso administrativo 100% virtual, desde su inicio mediante el Portal del Abogado portalabogados.trabajo.gob.ar, la celebración de las audiencias de la instancia de conciliación laboral obligatoria como la de ratificación de acuerdos espontáneos a través de plataformas virtuales en uso y autorizadas por esta Cartera del Estado, tomando las bases impuestas en las Acordadas N° 11 y 12 de la CSJN, la Resolución MTEySS 344/2020, sumándole el DECNU-2020-329-APN-PTE sobre la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. La finalización del trámite incluye la firma de la disposición homologatoria mediante el Sistema GDE con interconectividad entre los portales SecloWeb, Portal Abogados y Conciliadores.

La Alta Dirección Pública del SECLO (conformada por un Director, un asesor, una Responsable del Control de Asistencia y 3 coordinadores) tenía por delante ahora 3 nuevos desafíos, habiendo sorteado ya la primera instancia de elementos normativos y reglamentarios que impedían la celebración de audiencias virtuales en el pasado: la infraestructura tecnológica (conformada por el hardware y software con el que contaban las partes, letrados y los agentes de la dependencia), y los aspectos personales e individuales tanto de los directivos como de los/as trabajadores/as a cargo. (Diéguez, González Chmielecki y Zuvanic, 2020, página 5).

En relación a la infraestructura tecnológica, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social envió a los agentes del SECLO notebooks y computadoras de escritorio con su respectivo mouse,

teclado y monitores, para que puedan llevar adelante las tareas de alta y asignación de turnos, sorteo de expedientes, celebración de audiencias virtuales de ratificación de acuerdos espontáneos, dictaminar expedientes, recursos de reconsideración, registración de resultados finales, entre otras tareas. Vale mencionar que en esta etapa, se conformaron equipos de guardias mínimas con agentes que estaban fuera de lo denominado “factor de riesgo” y que estaban declarados como personal esencial conforme lo dispuesto por la Resolución 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. A partir de allí, comenzó un arduo trabajo para digitalizar todas las actuaciones que se habían iniciado en los meses precedentes al inicio de la pandemia, a los efectos de poder proseguir con los trámites administrativos del servicio.

A la hora de elegir el software a utilizar para la celebración de audiencias de ratificación de acuerdos espontáneos, el Ministerio optó por el programa Webex by Cisco, que *“permite entrar o iniciar reuniones, seminarios web, eventos y sesiones de capacitación directamente desde su navegador web”*¹. Para su correcta utilización, se debió capacitar al personal en diversos grupos, para mostrar todas las funcionalidades que tenía disponible el sistema, haciendo principal énfasis en la grabación de las audiencias, que después debían ser subidas al Portal SecloWeb para que poder ser analizadas en el caso de corresponder.

A medida que pasaban los días, el procedimiento virtual de los trámites del SECLLO inició un proceso de mejora continua, que en términos de política pública lo podemos asociar con el incrementalismo, dado que existía la posibilidad de accionar de forma inmediata frente a algún efecto indeseado de la política, dando volatilidad y adaptación a las realidades emergentes. Un ejemplo de esto fue la firma de la Disposición SECLLO 1872/2020 el 29 de junio del 2020, donde se estableció que, durante la vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, el acta extendida por el conciliador debido al fracaso del procedimiento conciliatorio, podrá ser suscripta únicamente por el conciliador interviniente. Este último, certificará mediante declaración jurada la presencia virtual de las partes y la conformidad de los letrados asistentes. La disposición menciona que el conciliador interviniente notificará, en los domicilios constituidos por los letrados, que se procederá al cierre por falta de acuerdo. Por último, destacamos que el acta extendida por el conciliador habilitando la vía judicial contendrá los recaudos formales y de contenido conforme lo establece la normativa vigente. De esta manera, se seguían implementando mejoras continuas a la hora de celebrar las audiencias virtuales, lo que culminó en la elaboración de un documento de Pautas para la Celebración de Audiencias Virtuales, en el cual participaron de su redacción Coordinadores y los agentes de dicha unidad.

¹ <https://www.webex.com/es/index.html>

Durante el 2020 y el 2021, la Dirección del SECLO obtuvo los siguientes resultados de gestión, los cuales contrastaremos con el año precedente (2019), con este esquema de trabajo remoto y procedimiento 100% virtual:

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes

Año	Expedientes	Trabajadores /reclamantes
2019	79.310	80.073
2020	61.419	65.106
2021	79.470	82.735

Resultados de los procesos conciliatorios

Año	Expedientes a dictaminar	Con Acuerdo Homologados	Sin Acuerdo	Observados
2019	23.473	22.331	55.168	1.142
2020	22.213	19.585	39.206	2.628
2021	25.877	22.734	53.598	3.143

Trámites de presentación espontánea y voluntaria de las partes

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes

Año	Expedientes	Trabajadores/reclamantes
2019	24.768	32.133
2020	8.859	10.332
2021	7.277	8.900

Resultados de los acuerdos espontáneos

Año	Expedientes Homologados	Registrados	Observados
2019	18.794	5.974	1.650
2020	5.550	1.896	1.403
2021	4.789	1.478	1.010

De estos resultados, se observa que en relación a la Instancia de Conciliación Laboral Obligatoria se alcanzaron números similares a los del 2019 en términos de capacidad de atención, no así para la Ratificación de Acuerdos Espontáneos, esto puede responder a múltiples factores no sólo endógenos, como la vigencia de los Decretos de Prohibición de Despidos y Doble Indemnización, o la capacidad de atención, sino también exógenos, considerando que todavía en aquel entonces seguía vigente Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio conforme el Decreto 125/2021, lo cual impactaba de manera directa sobre situación económica del país.

A medida que se iban implementando las mejoras de gestión, siguiendo este modelo incrementalista comentado anteriormente, desde la Subsecretaría de Coordinación Administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, empezaron a realizar un control sobre la recaudación y el gasto del SECLO. A modo ejemplificador, en el año 2021, el gasto anual ascendió a \$ 716.540.098,80.- vs. \$ 43.679.726,28.- de recaudación anual para el mismo período, cuando originalmente el sistema se autofinanciaba mediante el Fondo de Financiamiento creado en el Título VI Art. 14 de la Ley 24.635, el cual está integrado con los siguientes recursos:

- a) Los honorarios y recargos.
- 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.

Dentro de los gastos del servicio encontramos principalmente 2 (dos): el primero destinado al pago de las Liquidaciones de los Honorarios Básicos de los Conciliadores conforme lo dispuesto por el Art. 26 del Decreto 1169/96 por los expedientes terminados sin acuerdo, y el segundo el pago al

Correo Oficial de la República Argentina S.A. por los telegramas de notificación de las audiencias a las partes de la instancia de conciliación laboral obligatoria reglamentado mediante el Decreto 1169/96, en su artículo 6° de su Anexo I, el cual representa casi la totalidad del gasto del SECLO y representa un alto costo para la partida presupuestaria de la Jurisdicción N° 75 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Vale remarcar que las multas por incomparecencia a las audiencias (conforme art. 19 Ley 24.635) se dejaron de ejecutar dado que el personal notificador del Ministerio no contaban con suficiente personal en pandemia para poder notificar todos los trámites, y que a su vez, la incomparecencia virtual resultaba difícil de comprobar dado que la parte podría justificar su ausencia por diversos motivos, por ejemplo: fallas en la conectividad, problemas con el link de la reunión, y problemas técnicos varios de sus teléfonos móviles o computadoras. Es decir, que desde marzo de 2020 la recaudación por ejecución de multas SECLO es de 0 (cero) pesos.

Realizado este análisis presupuestario y considerando que las notificaciones no resultaban muy eficaces debido al alto número de audiencias incomparecientes (las audiencias que fracasan porque una de las partes no se presenta a la misma), desde la Dirección del SECLO, en conjunto con la Dirección General de Informática e Innovación Tecnológica dependiente de la Subsecretaría de Coordinación Administrativa, se comenzaron a barajar distintas alternativas para economizar el gasto correspondiente a los telegramas y mejorar la calidad de la notificación de las primeras audiencias: por un lado de la posibilidad de derivar el trabajo a los notificadores del Ministerio, idea que no prosperó dado que el caudal de trabajo era imposible de absorber por el equipo dependiente de dicha Dirección. Por otro lado, surgió la posibilidad de retomar la notificación vía correo electrónico, implementada en el año 2011, mediante la cual, las empresas podrían declarar correo electrónicos oficiales para que el SECLO pudiera notificarlas de audiencias (esto principalmente fue aceptado por los bufetes de abogados de las grandes empresas, como por ejemplo la cadena de supermercado COTO). Este requerimiento, al ser solamente posible con la aceptación personal de los titulares de la razón social, tampoco tuvo posibilidades de prosperar.

La última alternativa posible era habilitar la Notificación Electrónica a la ventanilla electrónica constituida ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía. Para ello, en términos técnicos se debía solicitar las autorizaciones para vincular el aplicativo SecloWeb con el Portal de AFIP, culminando así un esquema de interoperabilidad de sistemas, sumados a los ya vigentes: ANSES, e-Recauda, Correo Argentino y del Colegio Público de la Abogacía de Capital Federal. Corroborada esta etapa, llegaba la referida a la actualización de la normativa: para modificar la forma en la que se notifica la primera audiencia de conciliación laboral obligatoria, había que modificar el artículo 6 del Anexo I del

Decreto 1169/96. Para ello, el Presidente de la Nación Argentina debía firmar un nuevo decreto solicitando la modificación de dicho artículo. Eso fue lo que sucedió el 10 de febrero del 2022, con la firma del Decreto 73/2022 suscripto por el Presidente de la Nación Dr. Alberto Fernandez, el Jefe de Gabinete Dr. Juan Manzur y el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Dr. Claudio Omar Moroni, el cual establece que:

“ARTÍCULO 6°.- En oportunidad de la presentación del reclamo, el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) practicará el sorteo del conciliador o de la conciliadora y fijará la fecha y hora de la primera audiencia ante este o esta, circunstancias ambas que notificará:

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

b) al requerido o a la requerida o requeridos o requeridas por medio fehaciente postal o a la ventanilla electrónica constituida ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), entidad autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, indicando el nombre del o de la reclamante, el objeto del reclamo y su monto estimado, en correspondencia con los datos del formulario de presentación.

c) al conciliador o a la conciliadora, mediante comunicación electrónica, en la que se incluirá la transcripción del formulario de iniciación del reclamo.

Si fracasare la notificación de la primera audiencia al requerido o a la requerida, el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) deberá poner tal circunstancia en conocimiento del o de la reclamante y dejar en suspenso la audiencia y notificará al conciliador o a la conciliadora y a los o las demás requeridos o requeridas si los o las hubiera. El o la reclamante deberá denunciar nuevo domicilio del empleador o de la empleadora dentro del plazo de CINCO (5) días, o bien solicitar, en igual término que se practique la notificación en el domicilio denunciado previamente, mediante cédula que será diligenciada en forma similar a lo dispuesto en los artículos 140 y 141 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. El incumplimiento del o de la reclamante al respecto dará lugar al archivo del reclamo”.

De esta manera, se implementó este sistema de notificación híbrido, donde se notificará a los empleadores con N° de CUIT al Domicilio Fiscal Electrónico, y cuando la parte trabajadora no cuente con dicho número para iniciar el trámite, se continuará enviando un telegrama por Correo Argentino. De esta forma, no se le cierra la posibilidad de acceder a esta instancia en ninguno de los casos, permitiendo un ahorro significativo para el Estado Argentino.

A finales del mes de marzo 2022, a partir de las reuniones de seguimiento de la situación epidemiológica y la revisión de las recomendaciones del comité de expertos que asesora al Ministerio de Salud de la Nación, como la mesa de trabajo SaludEducación, de la que participan la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Sociedad Argentina de Pediatría (SAP) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), se recomendó continuar con el uso del barbijo en espacios interiores, incluyendo los ámbitos escolares, dada la época del año y la posible circulación concomitante de distintos virus respiratorios. Esto, comenzaba a dar fundamentos para culminar con el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO), lo cual se concretó el 31 de marzo, mediante la Resolución 705/2022 del Ministerio de Salud, basado en que *“(…) el plan estratégico de vacunación contra la COVID-19 ha logrado avances significativos con niveles de cobertura del 89,2% en población general y 93,7 % en niños de 3 años y más en primera dosis y 80,1 % en población general y 84,1% en niños de 3 años y más de esquemas completos, y más de QUINCE MILLONES (15.000.000) de dosis de refuerzo aplicadas, lo que significa una alta protección de la población para prevenir formas graves y mortalidad. Que atento a los avances alcanzados con el plan estratégico de vacunación contra la COVID-19 y la alta inmunidad con que cuenta la población, corresponde modificar lo oportunamente previsto por el artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 627/20, en relación a los grupos de riesgo.”*

A raíz de esto, la Secretaria de Gestión y Empleo Público, dependiente de Jefatura de Gabinete de Ministros, firmó la Resolución N° 58/2022, donde se dispone que antes del 1° de Mayo de 2022 cada Jurisdicción de la Administración Pública Nacional deberá disponer el retorno a la modalidad de prestación de servicios que era habitual en forma previa a la vigencia del Decreto N° 260/2020, de fecha 12 de Marzo de 2020 y sus modificatorio, que atendía a las medidas de cuidado y distanciamiento propias del contexto de Pandemia COVID-19 establecida por la Organización Mundial de la Salud. Por ello, el 2 de Mayo de 2022, la actividad laboral en su totalidad volvió a ser bajo la modalidad presencial, y que el horario de trabajo estará dado en el margen de las 7 a las 19 hs. según lo informado por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Es decir, que los 65 agentes con los que contaba la Dirección del SECLO debían retornar a su actividad presencial, sumado a los más de cien conciliadores

habilitados por el RENACLO, dejando habilitada la posibilidad de que las audiencias pudieran volver a ser celebradas de manera presencial, en las oficinas del SECLO en el caso de las audiencias de ratificación de acuerdos espontáneos, y en las oficinas del conciliador en el caso de la instancia de conciliación laboral obligatoria, dado que la Disposición SECLO N° 290/2020 estaba diseñada para el ASPO y el DISPO.

Es por ello, que desde la Alta Dirección Pública del SECLO, se comenzó a indagar la posibilidad de retornar al viejo sistema, o ratificar el procedimiento de celebración de audiencias virtuales. Por dicho motivo, se comenzaron a entablar conversaciones con los distintos actores que participan de esta política pública, para escuchar recomendaciones, objeciones o comentarios al respecto, y ver si se lograba institucionalizar las audiencias virtuales del SECLO. Conforme a lo analizado por el autor Alejandro Estévez (2022) sobre las tele-reuniones *“(…) los aspectos más ponderados son la concreción, la puntualidad y la mayor focalización de los temas, la expeditividad y mayor eficiencia, la posibilidad de aumentar la cantidad de participantes, la desaparición del impedimento de las distancias físicas, la posibilidad de complementación y simultaneidad con otras tecnologías.”* (Página 40).

El primer actor en expedir su opinión mediante una nota firmada el día 22 de abril del 2022 fue el Colegio Público de la Abogacía de Capital Federal (CPACF) que es una persona jurídica de derecho público, creada por Ley Nacional 23.187² en el año 1985, que tiene por objeto controlar el ejercicio de la profesión de abogado y llevar la matrícula de los profesionales del derecho en el ámbito geográfico de la Capital Federal de la República Argentina, en la que deben inscribirse obligatoriamente quienes pretendan litigar en dicha jurisdicción. En dicha nota, ponderan los motivos para solicitar que *“(…) se siga manteniendo el sistema de funcionamiento remoto de la toma de audiencias virtuales que se desarrollan en el organismo (...) en respeto a los principios enumerados por la mencionada Ley 27.275: transparencia y máxima divulgación, informalismo, máximo acceso, apertura, disociación, no discriminación, máxima premura, gratuidad, control, responsabilidad, alcance limitado de las excepciones, in dubio pro petitor, facilitación y buena fe.”* La nota fue firmada por las autoridades vigentes en esa fecha, Dr. Martín Aguirre, Secretario General y por el Dr. Eduardo D. Awad como Presidente.

2

[https://www.cpacf.org.ar/public/uploads/files/com/19092310_CPACF%20versi%C3%B3n%20digital%20modificado%20final%20\(2\).pdf](https://www.cpacf.org.ar/public/uploads/files/com/19092310_CPACF%20versi%C3%B3n%20digital%20modificado%20final%20(2).pdf)

La segunda nota de adhesión a esta modalidad llegó el mismo día, 22 de abril del 2022, suscripta por “ABOGADOS DEL FUERO SIMPLE ASOCIACIÓN”, una asociación compuesta por más de 1.300 profesionales del derecho asociados con un canal de comunicación Abogados del Fuero del Trabajo en Emergencia (AFTE) en el que interaccionan 15.000 miembros, representada por su presidente Nahuel Horacio Altieri, solicitando *“que se sostenga la modalidad telemática para audiencias SECLO (obligatorias y espontáneas). (...) Considerando que volver a la modalidad presencial sería un retroceso al camino ganado en cuanto la aplicación de la tecnología a nuestro desempeño profesional, hito superador realmente, y por tanto retrotraer la modalidad implica un evidente perjuicio para todos los operadores y partes”* En cuanto a los motivos de la presente, transcribiremos a continuación de manera textual la enumeración de los beneficios concertados sobre esta modalidad virtual en la encuesta que realizaron:

- a) reducción de traslados y por ende maximización de recursos de tiempo e inversión económica para asistir;
- b) mayor asistencia a las audiencias por las partes citadas (tanto de trabajadores como de requeridos);
- c) el trabajador, que quizás ya obtuvo otra fuente de empleo, no requiere ausentarse de su trabajo para participar en audiencias – no pierde presentismo - ni desembolsar dinero en asistir;
- d) dinamismo en la ejecución de la tarea de audiencia, ya que el conciliador inclusive tiene la posibilidad de salas de reunión separadas si lo requiere;
- e) al conciliador le permite la correcta y justa dedicación de tiempo en las audiencias, sin tener que esperar demoras de colegas ni partes en virtud de los conflictos de movilidad que lamentablemente se ocasionan a diario en C.A.B.A. (vgr. Cortes de arteria, movilizaciones, etc.);
- f) todos los operadores jurídicos están adaptados a esta modalidad actual, que de principio a fin no requiere presencia alguna, y han efectuado las inversiones tecnológicas e instructivas pertinentes para poder realizarlas.

La última adhesión llegó el 26 de mayo del 2022, y fue por parte del actor que faltaba expedirse al respecto: la Asociación de Conciliadores Laborales de la República Argentina (ACLARAM), efectuando una solicitud para mantener la modalidad implementada en el organismo para la toma de las audiencias, haciendo una breve reseña de los pasos operativos realizados en la implementación de las audiencias por plataformas virtuales expresando que a casi dos años de haberse iniciado la modalidad ello ha tenido aceptación prácticamente unánime tanto de los letrados que asisten y

representan a las partes, como de los trabajadores y empleadores. También resalta los beneficios prácticos para las partes y letrados en toda la gestión operativa para asistir a las audiencias y el impacto positivo en la celeridad de los trámites. En consecuencia solicitan afianzar el procedimiento de toma de audiencias por medio de plataformas virtuales, reiterando que ello refleja el pedido no solamente de los conciliadores laborales sino de las partes y sus letrados conforme lo transmiten en la práctica diaria de la conciliación laboral, como bien lo exponen en su informe:

“(...) continuar tomando audiencias por medio de plataformas virtuales, (...) acaso con la elaboración de alguna normativa que incorpore esta modalidad de plataformas virtuales luego de superados estos avatares pandémicos, y ya fuera del marco de excepcionalidad en base a este flagelo.”

Con estos avales, y la voluntad política de ratificar esta modalidad, el Director del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, Dr. Fabián Darío Nesis, firmó la Disposición SECLO 13028/2022 de “Ratificación del Procedimiento Virtual de Celebración de Audiencias del SECLO” sancionada el día 6 de junio de 2022, y publicada en el Boletín Oficial el 8 de junio del 2022, la cual dispone:

“ARTÍCULO 1º.- Mantener el procedimiento virtual de las audiencias en todos los trámites correspondientes al Procedimiento de Conciliación Laboral Obligatoria así como las audiencias de ratificación de acuerdos espontáneos en el SECLO, en los términos de lo oportunamente dispuesto por los arts. 1, 2 y 3 de la Disposición SECLO DI-2020-290-APN-DNSCOYPCP#MT, a través de plataformas virtuales en uso y autorizadas por esta Cartera de Estado y/o cualquier medio electrónico que asegure el cumplimiento de la finalidad perseguida que garantice el debido proceso.

ARTÍCULO 2º.- Todas las audiencias que se celebren dentro del procedimiento de conciliación obligatoria se realizarán de manera virtual en los términos del artículo anterior.

ARTÍCULO 3º.- Por excepción podrán realizarse alguna de la audiencias convocadas por el conciliador con posterioridad a la primera (art. 19 - Ley 24635) en forma presencial con expreso acuerdo de partes y del conciliador, debiendo mantenerse en caso de discrepancia la continuidad del procedimiento de forma virtual.

ARTÍCULO 4º.- Los acuerdos y sus ratificaciones realizadas en los términos de la presente resolución tendrán la misma validez que los celebrados en forma presencial.”

La novedad de esta normativa es que, a diferencia de la anterior, habilita la posibilidad de que a partir de la segunda audiencia se puedan celebrar de manera presencial, siempre y cuando, las partes y el conciliador se pusieran de acuerdo. En el caso que haya discrepancia de criterios, se mantendrá la virtualidad.

De esta forma, se concretó la institucionalización de la celebración de audiencias virtuales del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, concretando así la modernización fehaciente del servicio más allá de la pandemia y las épocas de aislamientos. Desde comienzos del año 2022 hasta finales del año 2023, la Dirección del SECLO obtuvo los siguientes resultados de gestión bajo esta modalidad ya totalmente aceptada por todos los actores de dicha política de estado:

Acciones Principales: Trámites de Conciliación Obligatoria

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes

Año	Expedientes	Trabajadores/r eclamantes
2022	68.360	70.917
2023	68.708	70.978

Resultados de los procesos conciliatorios

Año	Expedientes a dictaminar	Con Acuerdo Homologados	Sin Acuerdo	Observados
2022	25.997	24.242	42.363	1.755
2023	28.588	27.028	40.120	1.560

Trámites de presentación espontánea y voluntaria de las partes

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes

Año	Expedientes	Trabajadores/reclamantes
2022	7.756	9.178
2023	10.696	11.115

Resultados de los acuerdos espontáneos

Año	Expedientes Homologados	Registrados	Observados
2022	5.638	1.599	519
2023	8.874	1.206	616

La última innovación implementada en el SECLO, en este período estudiado, ocurrió el día 7 de noviembre del 2023, cuando se estableció el pago electrónico mediante el Home-Banking con la previa generación de un Volante Electrónico de Pago (VEP) de los aranceles del SECLO como única modalidad posible, concretando la interoperabilidad entre el Portal SECLOWEB, Portal del Abogado y del Conciliador, con el sistema e-Recauda (conforme el Convenio firmado en 2019 CONVE-2019-00165976-AFIP-SDGPLA), dependiente del Ministerio de Economía.

De esta forma, quedó institucionalizada la celebración de audiencias de manera virtual, un hito no sólo para el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, sino para todo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dando celeridad, transparencia, sencillez y seguridad jurídica en la puerta de entrada a la Justicia Nacional del Trabajo, innovaciones que afianzaron los estándares de gestión de calidad, permitiendo obtener mejores resultados, tanto para los trabajadores como para los empleadores, y a sus respectivos representantes legales y conciliadores laborales habilitados en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales (RENACLO), que amplió su nómina, luego de finalizar el proceso concursal, la cual permanecía cerrada desde su creación en el año 1998, conforme lo dispuesto por Resolución RESOL-2023-1450-APN-MJ el día 30 de noviembre de 2023.

7. CONCLUSIONES/REFLEXIONES FINALES

El presente trabajo de investigación recorrió los últimos 4 años de gestión del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, haciendo énfasis en el proceso innovación y virtualización del procedimiento de conciliación laboral obligatoria atravesadas por la Pandemia del virus del COVID-19, teniendo como contrapunto el procedimiento vigente antes de marzo de 2020. Como hemos comentado en la introducción, esta decisión de poner en funcionamiento el SECLO en plena pandemia, estuvo en concordancia con otras medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como fueron los decretos de Prohibición de despidos sin justa causa, Doble Indemnización, programas de asistencia de emergencia al trabajo y la producción para empleadores y trabajadores por la crisis sanitaria (ATP), entre los que se incluían la reducción del pago de las contribuciones patronales, asignaciones compensatorias al salario, Programa REPRO a la Asistencia por la Emergencia Sanitaria, Sistema integral de prestaciones por desempleo, entre otras.

Teniendo en cuenta lo desarrollado, analizaré la institucionalización de estos cambios relacionados al teletrabajo y a las tele reuniones, según lo desarrollado por la autora Deborah Vidaver-Cohen (1997), teniendo como referencia el estudio de investigación de Alejandro Estévez (2022), donde define las etapas del proceso de institucionalización considerando estructuras, actores, comportamientos, cultura, receptividad de las innovaciones, contexto institucional, decisiones y consecuencias, todos factores que hemos desarrollado a lo largo del presente trabajo, junto a los componentes políticos (fines, poder y recursos), técnicos (logísticas, estructurales o mecánicas) y culturales (valores y creencias).

El modelo propuesto por la autora incluye los siguientes pasos, los cuales cruzaremos con nuestro caso de estudio, considerando que cumple con las 4 etapas descritas a continuación:

- 1) **Introducción.** Un grupo de la organización propondrá nuevas soluciones a los problemas del contexto; en este caso el SECLO en conjunto con la estructura del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, acompañando las recomendaciones del Ministerio de Salud, los innovadores tenían el poder y los recursos tecnológicos para lograr sus objetivos.
- 2) **Difusión.** Esta es la velocidad con la que los cambios se propagan a través de la organización; desde el inicio de la pandemia del virus del Covid-19, el SECLO tardó sólo 53 días en retomar su servicio a la ciudadanía. Hubo valores y objetivos comunes sobre la dirección de los cambios propuestos por los innovadores
- 3) **Evaluación.** Es el juicio de valor sobre las innovaciones realizado por los innovadores como adoptantes; que hemos repasado en los considerandos de la Disposición SECLO

13028/2022 por parte de ACLARAM, CPACF y Abogados del Fuero, sumada la voluntad política de la Dirección del SECLO y autoridades jerárquicas del MTEySS. Es decir que, hubo juicios de valor compartidos entre adoptantes e innovadores sobre la utilidad de las reformas

- 4) **Adopción.** Es el momento en que las innovaciones dejan de ser consideradas ajenas o externas y pasan a formar parte de las rutinas establecidas y sedimentadas de la organización. Esto se consumó con la firma de la Disposición SECLO 13028/2022, y su ratificación hasta la actualidad, por lo que tanto los adoptantes como los innovadores consideran que las reformas forman parte del sistema estable de rutinas de la organización porque no necesitan ser reforzadas y se activan automáticamente.

Ahora bien, analizando los resultados estadísticos del SECLO en el Anexo II, podemos observar como los registros mantienen una tendencia estable en relación a la cantidad de expedientes iniciados por año en relación a la instancia de conciliación laboral obligatoria, y una merma abrupta desde el inicio de la pandemia en relación a los correspondientes a las ratificaciones de acuerdos espontáneos. Los motivos de estas tendencias son multifactoriales, dado que ocurrieron diversos fenómenos simultáneamente en materia laboral durante la pandemia. En relación a los resultados de los expedientes de la instancia de conciliación laboral obligatoria, podemos observar cómo, contrastando el año 2020 vs. 2023, la cantidad de acuerdos homologado fue aumentando de manera gradual, teniendo una diferencia positiva de 7.443 de disposiciones homologatorias, demostrando una mejora considerable teniendo en cuenta que la cantidad de expedientes iniciados por año es relativamente similar, es decir que el SECLO pudo absorber más trabajo con esta nueva modalidad virtual. Lo mismo sucedió con los resultados de ratificación de acuerdos espontáneos, donde en el 2023 es el año donde más acuerdos se han homologado desde que se comenzó la pandemia.

En cuanto al resultado de las notificaciones, se observa en el Anexo II que, la Notificación Electrónica al Domicilio Fiscal Electrónico (AFIP) representó el 33,51 % del total, vs. el 66.49 % de la notificación por telegrama del Correo Oficial de la República Argentina. A pesar del desarrollo informático y la integración de los sistemas, el SECLO debe profundizar este aspecto de interoperabilidad de los sistemas para que la notificación electrónica resulte la prioritaria, y termine de desplazar a los métodos de notificación antiguos. Esto no sólo es beneficioso para el planeta, en relación al costo ecológico por el uso de papel, sino para que el servicio siga fortaleciéndose en su versión 100% virtual y digital y, en relación a la recaudación vs. gasto observado en el Anexo IV, permitirá combatir y disminuir la brecha (donde el gasto supera considerablemente la recaudación) dados los altos costos que tienen los telegramas en la actualidad.

En el siguiente cuadro comparativo, se detallan todos los procedimientos innovados después de la pandemia (se pueden apreciar bien los procesos en el flujograma del Anexo I), con su respectiva normativa actualizada, para dejar asentados todos los cambios implementados desde el 20 de marzo del 2020 hasta diciembre del 2023 vs. Antes de la Pandemia:

PROCEDIMIENTOS	ANTES DE LA PANDEMIA	ACTUALIDAD	NORMATIVA
Inicio del trámite (Reclamo o Espontánea)	Portal Abogados + Presentación documental de manera presencial en Mesa de Entradas SECLO para caratular expediente	Portal Abogados y presentación de documental de manera online	Resolución 344/2020 – Disposición SECLO 290/2020 y 13028/2022
Presentación de documental	Presencial mesa de entradas SECLO	Portal Abogados	
Audiencias de Ratificación de Acuerdos Espontáneos	Presencial en las oficinas del SECLO Alsina 665 PB	Virtual por Plataforma Webex	
Audiencias de instancia de conciliación laboral obligatoria	Presencial en las oficinas de los/as conciliadores/as	Virtual por Zoom, WhatsApp, Webex u otra plataforma habilitada por el MTEySS	
Subir el acuerdo	Presencial mesa de entradas por parte del Conciliador	Portal Conciliadores de manera online.	
Canales de comunicación con SECLO	Mesa de entradas Alsina 665 PB– Atención telefónica	Portal SECLO (Abogados y Conciliadores) consultaconciliadores@trabajo.gob.ar MesaVirtualSECLO@trabajo.gob.ar consultaseclo@trabajo.gob.ar	

Pago de aranceles	Boleta de pago Banco Nación (presencial por Caja), Sistema e-Recauda o Transferencia directa a CBU MTEySS.	Únicamente por pago electrónico (VEP) por Portal Abogados mediante integración con sistema e-Recauda	CONVE-2019-00165976-AFIP-SDGPLA
Acta de cierre sin acuerdo	Firmada por las partes y por el/la Conciliador/a	Suscripta únicamente por el/la conciliador/a interviniente.	Disposición SECLO 1827/2020.
Notificación audiencias	Telegrama Correo Oficial República Argentina S.A. / Carta documento u otro medio postal fehaciente de notificación con transcripción del reclamo e indicación del domicilio del conciliador/ El SECLO podrá optar por practicar las notificaciones mediante cédula bajo responsabilidad de la parte.	Notificación al Domicilio Fiscal Electrónico AFIP y, en su defecto, telegrama del Correo Oficial de la República Argentina.	Decreto 73/2022.

La institucionalización de este Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria en su modalidad 100% digital y virtual, consolida una política de estado que lleva 28 años siendo un modelo como organismo administrativo y de gestión pública, reconocido tanto por la ciudadanía, como por letrados, Colegio Público de la Abogacía de Capital Federal, conciliadores, poder judicial y por la opinión pública.

Las innovaciones descritas en el cuadro precedente sirven de referencia para seguir el procedimiento estipulado en el Título XIV - Adhesión de las provincias, donde se invita a las provincias a crear procedimientos de solución no jurisdiccional de conflictos individuales de trabajo, siguiendo el modelo del SECLO, con su metodología de trabajo, software propio del sistema SecloWeb, formación de conciliadores y funcionarios de ratificación de acuerdos espontáneos, entre otros. Esta adopción ya fue realizada por distintas provincias, como Mendoza con la creación de la Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria (OCLO) o Santiago del Estero con la creación de la Dirección de Conciliación Laboral Obligatoria (DICLO), por lo cual se recomienda continuar asesorando a las provincias con estas adhesiones e implementaciones, y a su vez, intercambiar experiencias con otros servicios de conciliación laboral obligatoria alrededor del mundo.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. LEYES Y NORMATIVA

Constitución Nacional de la República Argentina (1994) Buenos Aires, Argentina.

Ley N° 24.635. Procedimiento Laboral. Conciliación Obligatoria Previa. Modificación de la Ley 18.345.

Decreto N° 1169/1996. Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral.

Decreto 1347/1999. Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral.

Decreto 378/2005 – Plan Nacional de Gobierno Electrónico y Planes Sectoriales de Gobierno Electrónico.

Resolución Secretaría de Trabajo N° 444/2009.

Disposición SECLO N° 2.456/2011 - Procedimiento De Acuerdos Espontáneos

Resolución 318/2015 de la Secretaria de Hacienda

CONVE-2019-00165976-AFIP-SDGPLA. Acuerdo para la Adhesión le Organismos de la Administración Pública Nacional al Convenio Suscripto entre la Administración Federal de Ingresos Públicos y la Secretaria de Hacienda. Recaudación de Ingresos No Tributarios a través de Osiris.

Resolución 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. RESOL-2020-219-APN-MT.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-219-2020-335796/texto>

Resolución 344/2020 del Ministerio De Trabajo, Empleo y Seguridad Social. RESO-2020-344-APN-MT.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/228171/20200423>

Disposición SECLO 290/2020 DI-2020-290-APN-DNSCOYPCP#MT –del Procedimiento Virtual de Celebración de Audiencias del SECLO.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/229145/20200512>

Decreto 125/2021. Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) y Aislamiento Social, Preventivo Y Obligatorio (ASPO). DECNU-2021-125-APN-PTE.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primera/241290/20210228>

Decreto 73/2022. Instancia Obligatoria De Conciliación Laboral. DCTO-2022-73-APN-PTE - Decreto N° 1169/1996. Modificación.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/257397/20220211>

Disposición SEClo 13028/2022. Ratificación del Procedimiento Virtual de Celebración de Audiencias del SEClo.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-13028-2022-366142/texto>

Resolución 705/2022 del Ministerio De Salud. RESOL-2022-705-APN-MS.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primera/260203/20220401>

Resolución 58/2022. Jefatura de Gabinete de Ministros Secretaría de Gestión y Empleo Público. RESOL-2022-58-APN-SGYEP#JG

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleaviso/primera/260337/20220404>

B. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Bobbio, Norberto, Matteucci, Nicola y Pasquino, Gianfranco (1991) *“Diccionario de Política”* Editorial Siglo XXI.

Casal, Gabriel E. (2010) *“Derecho a la Identidad y Tecnología: situación actual y desafíos a futuro”* XV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, República Dominicana. [En Línea] <http://siare.clad.org/fulltext/0065705.pdf>

Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública (2008) San Salvador, El Salvador.

Chudnovsky, Mariana y Acuña, Carlos Hugo (2013) “Cómo entender las instituciones y su relación con la política: lo bueno, lo malo y lo feo de las instituciones y los institucionalismos” Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Diéguez, G., González Chmielewski, D. y Zuvanic, L. (2020). El Estado desde casa. El trabajo remoto y su impacto en la gestión de la Alta Dirección Pública. Documento de Políticas Públicas N°226. Buenos Aires: CIPPEC.

Diéguez, G. y González Chmielewski, D. (2021). La Alta Dirección Pública estatal en 2020. Transición gubernamental, volatilidad organizacional y desafíos del trabajo remoto en modelos burocráticos híbridos. Buenos Aires: CIPPEC.

D’Alessandro, Mercedes (2022). Ingreso Familiar de emergencia: una política pública a contrarreloj. Buenos Aires: Fundar. Disponible en <https://www.fund.ar>

Dye, Thomas (1976) Policy analysis: what governments do, why they do it, and what difference it makes, University of Alabama Press, Alabama.

Estévez, Alejandro (2014) “Algunas características fundamentales de los estudios en políticas públicas” Cuadernos de Polipub.org ISSN 1853---5739.

Estévez, Alejandro (2022) “La institucionalización de la teleconferencia como tecnología de gestión debido a la pandemia del covid-19: el caso de la administración pública argentina”

Gordillo, Agustín (2013). “Tratado de derecho administrativo y obras selectas” 11ª ed., ahora como 1ª ed. Buenos Aires, República Argentina.

Marco para la Identificación Electrónica Social Iberoamericana (2011) Aprobado por la XIII Conferencia Iberoamericana de Ministros y Ministras de Administración Pública y Reforma del Estado. Asunción, Paraguay. [En Línea] <http://old.clad.org/documentos/otros-documentos/marco-para-la-identificacion-electronica-social-iberoamericana>

Martínez Vivot, Julio J. (1997) “Régimen de Conciliación Laboral. Ley 24.635, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1997.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Lopez Ariza, Gustavo Fabián y otros (2018) “La Conciliación Laboral como política de estado. A veinte años de la creación del SECCLO” Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

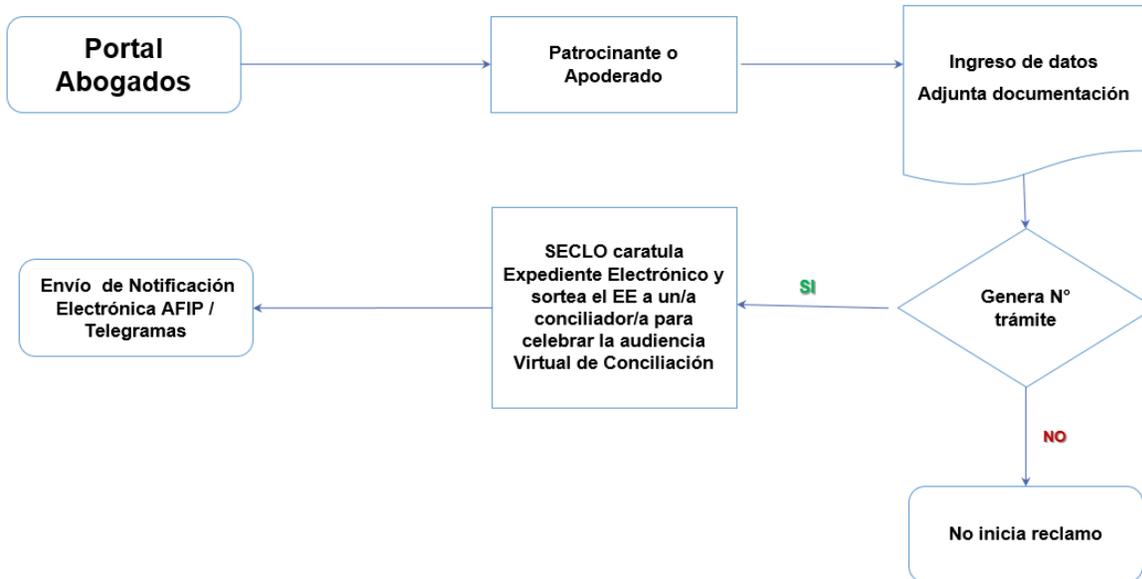
Rial, Noemí, Machado, José Daniel y De Manuele, Ariel Nicolás. (2011) “Manual para representantes sindicales.” Capítulo XI. Conflictos Colectivos de Trabajo. [En línea] <https://aulavirtual4.unl.edu.ar/mod/resource/view.php?id=945#:~:text=Los%20pluriindividuales%20no%20son%20esencial,a%20dos%20o%20m%C3%A1s%20dependientes>

Rubio, J. y Aruanno, L. (2020). La capacidad de respuesta del Estado frente a una crisis. El rol de un espacio directivo profesional. Documento de Políticas Públicas N°222. Buenos Aires: CIPPEC.

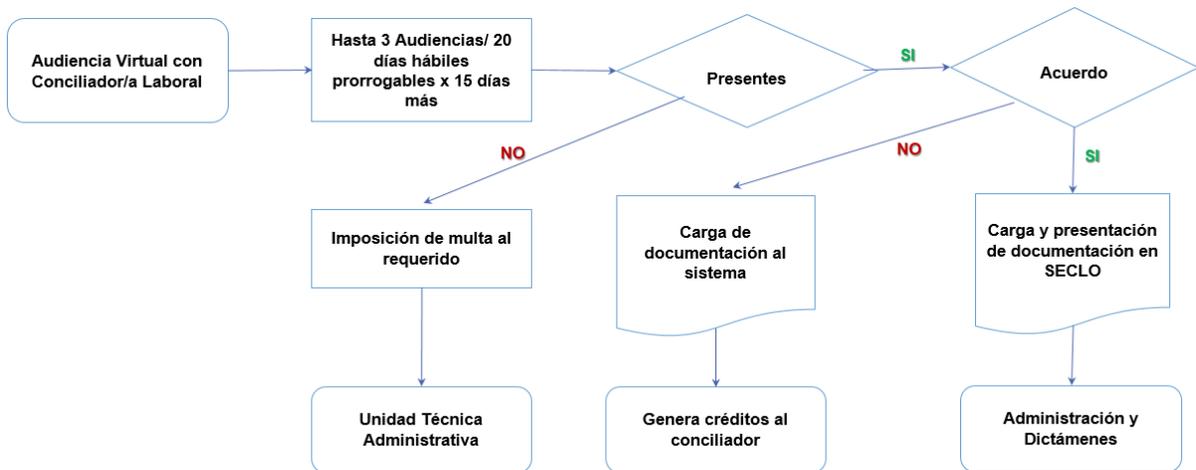
9. ANEXOS

Anexo I. Flujograma del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria

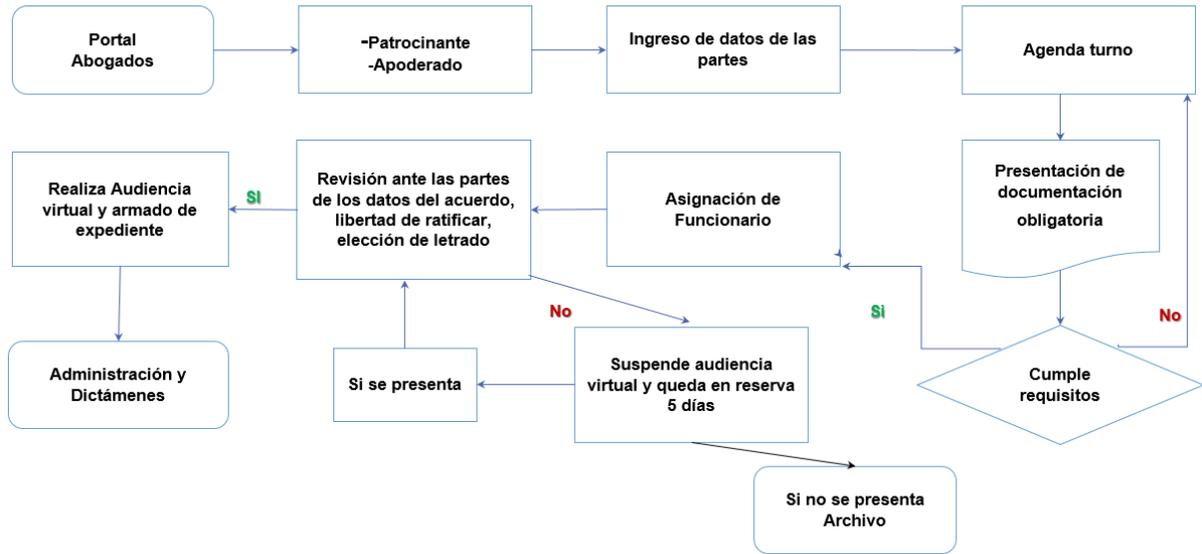
1.1. Inicio del Reclamo Obligatorio



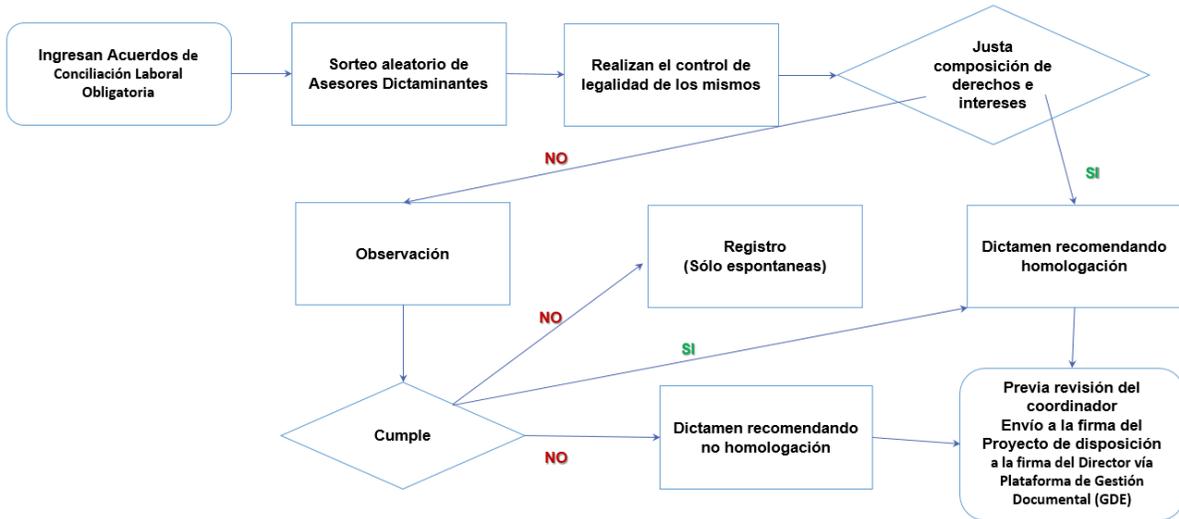
2. Audiencia de Conciliación Laboral Obligatoria



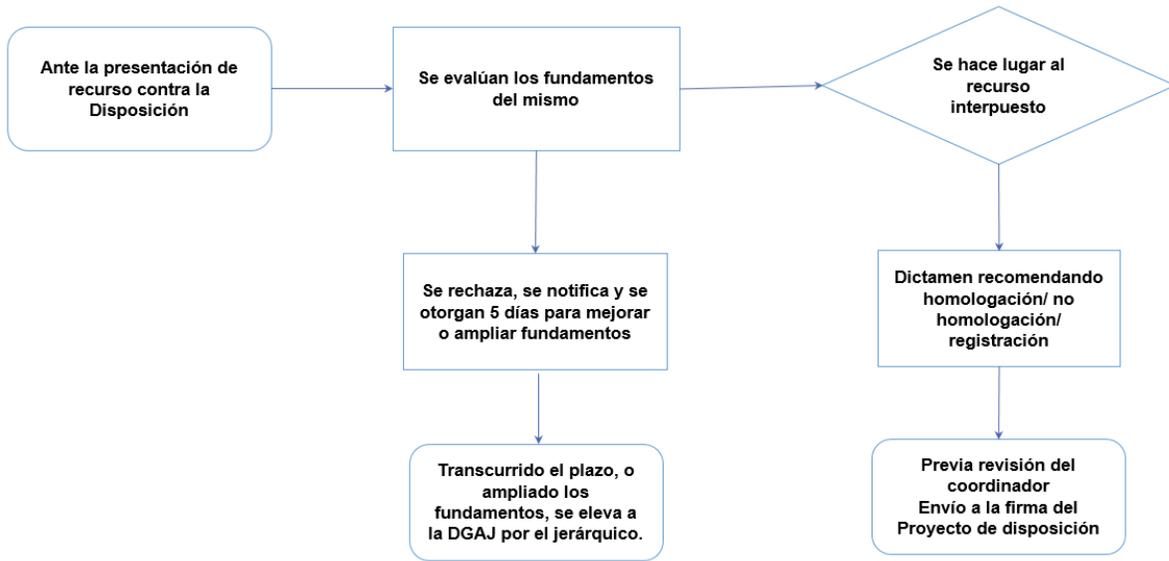
1.2. Inicio Ratificación de Acuerdos Espontáneos



3. Administración y Dictámenes.



4. Dictámenes recursivos.



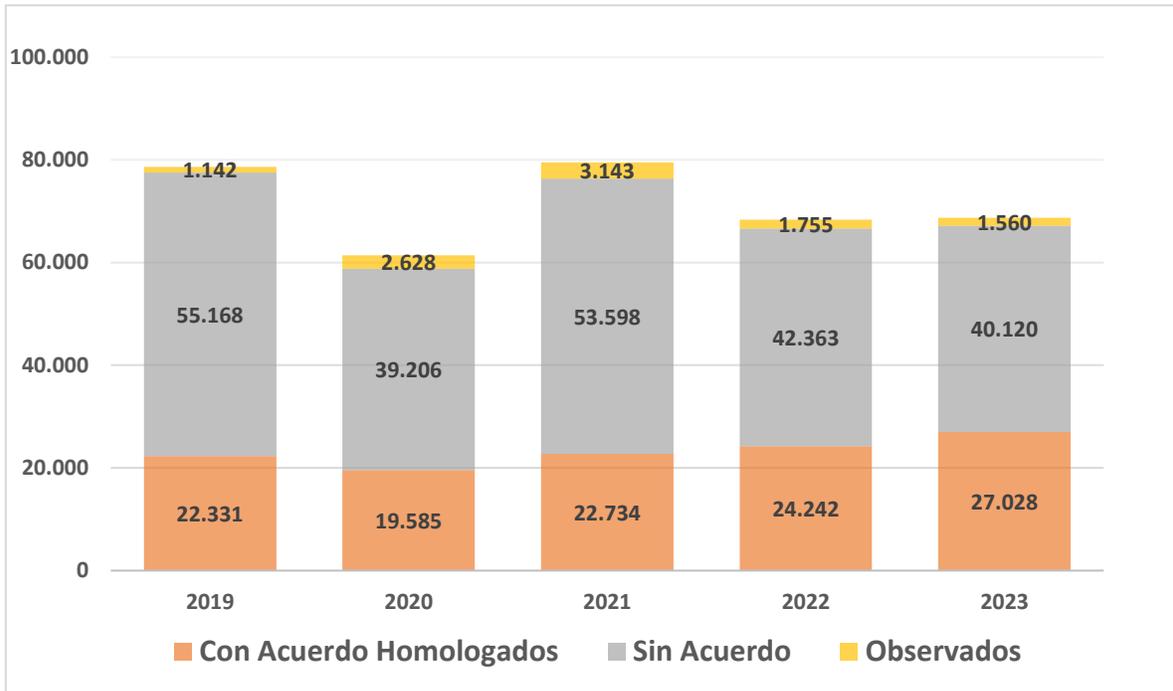
Anexo II: Estadísticas del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (2019-2023)

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes Instancia de Conciliación Laboral Obligatoria



Año	Expedientes	Trabajadores/r eclamantes
2019	79.310	80.073
2020	61.419	65.106
2021	79.470	82.735
2022	68.360	70.917
2023	68.708	70.978

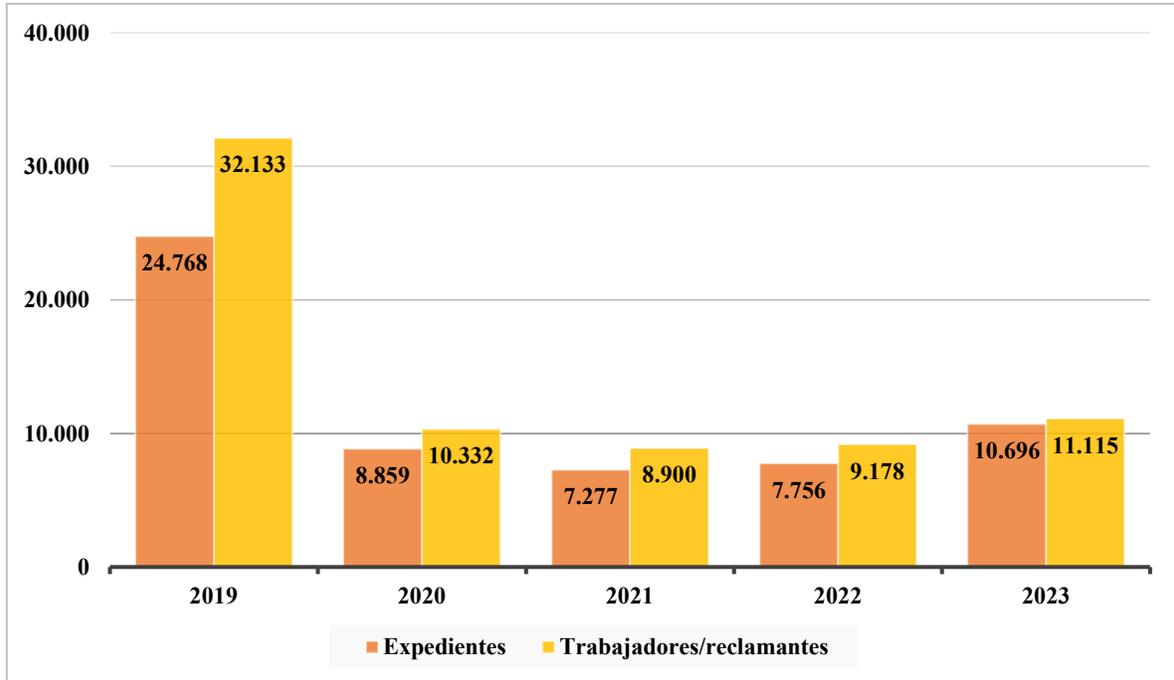
Resultados de los expedientes de Instancia de Conciliación Laboral Obligatoria



Año	Expedientes a dictaminar	Con Acuerdo Homologados	Sin Acuerdo	Observados
2019	23.473	22.331	55.168	1.142
2020	22.213	19.585	39.206	2.628
2021	25.877	22.734	53.598	3.143
2022	25.997	24.242	42.363	1.755
2023	28.588	27.028	40.120	1.560

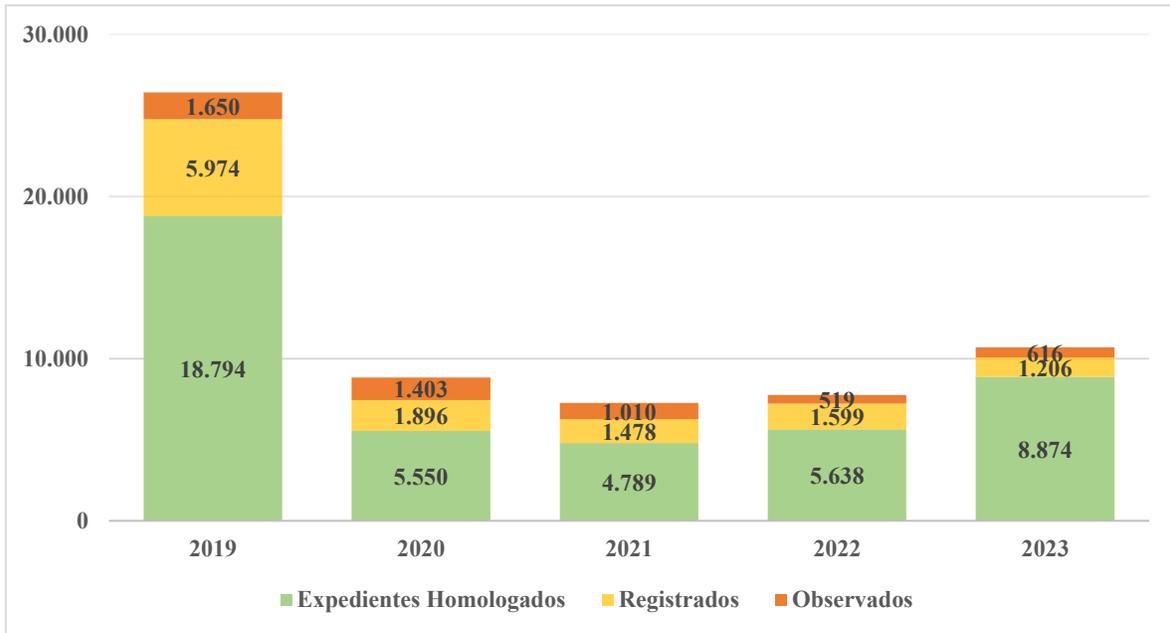
Trámites de Ratificación de Acuerdos Espontáneos

Cantidad de expedientes ingresados y de trabajadores reclamantes



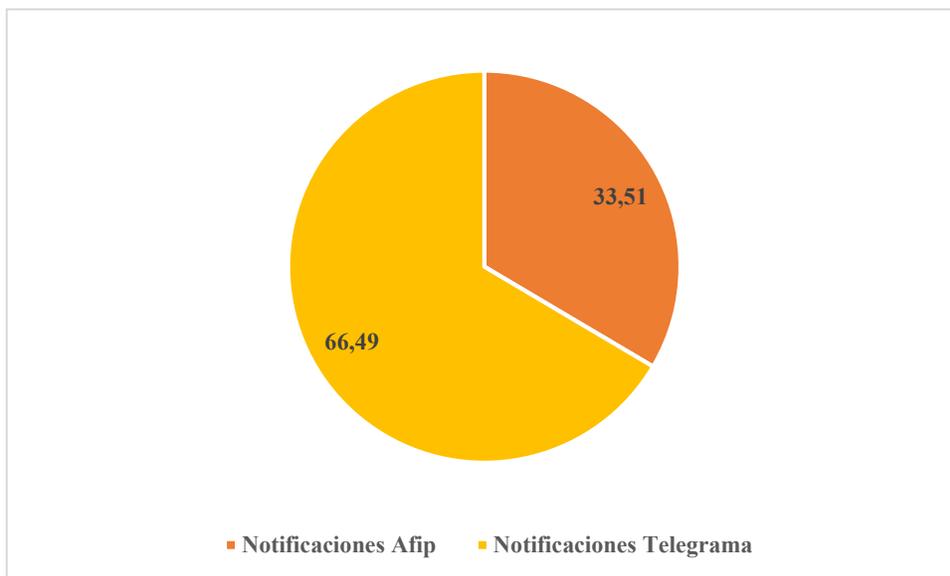
Año	Expedientes	Trabajadores/reclamantes
2019	24.768	32.133
2020	8.859	10.332
2021	7.277	8.900
2022	7.756	9.178
2023	10.696	11.115

Resultados de Ratificación de Acuerdos Espontáneos



Año	Expedientes Homologados	Registrados	Observados
2019	18.794	5.974	1.650
2020	5.550	1.896	1.403
2021	4.789	1.478	1.010
2022	5.638	1.599	519
2023	8.874	1.206	616

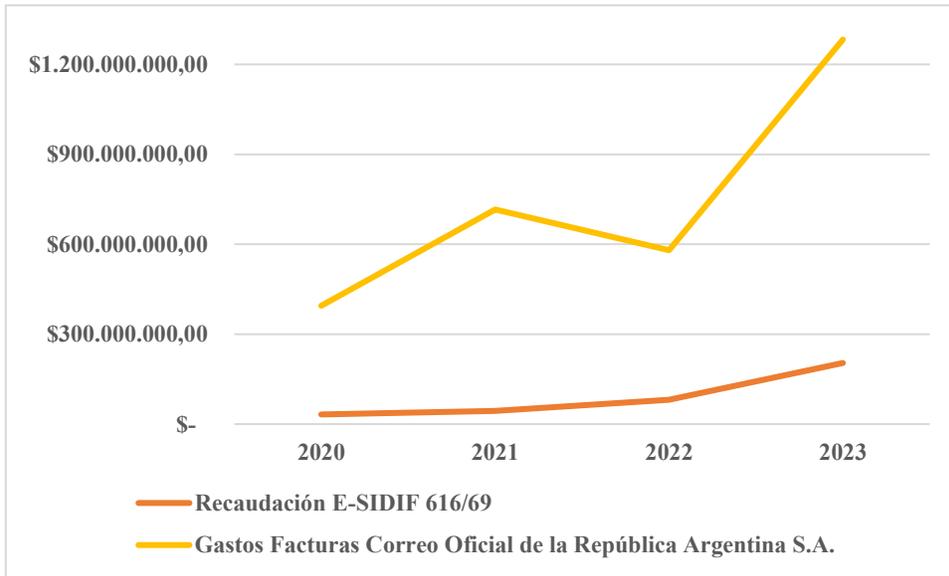
Anexo III. Notificaciones de Audiencias SECLO (11/02/2022 al 10/12/2023)



Notificaciones AFIP	Notificaciones Telegrama	% Notificaciones AFIP	% Notificaciones Telegrama
148.393	294.401	% 33,51	% 66,49

Datos provistos por el Aplicativo SECLWEB – Módulo Reportes Estadísticos.

Anexo IV: Recaudación y Gastos Correo Oficial de la República Argentina S.A. (2020-2023)



Recaudación E-SIDIF 616/69			
2020	2021	2022	2023
\$ 32.184.331,87	\$ 43.679.726,28	\$ 80.896.449,24	\$ 203.867.322,19

Gastos E-SIDIF 616/69 Facturas Correo Oficial de la República Argentina S.A.			
2020	2021	2022	2023
\$ 394.895.847,67	\$ 716.540.098,76	\$ 579.692.814,57	\$ 1.282.891.065,67

Cuadro de elaboración personal – Información proveniente del Portal de Gestión de Documentos Electrónicos (GDE)