

## **CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIA - SERVICIO DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIO Y CASAS PARTICULARES.-**

TERESA B. PABLOVSKY

Abogada – Conciliadora Laboral

Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación

De Conciliadores Laborales (ACLARAM)

Integrante de la Corriente de Abogados Laboralistas 7 de Julio

a) Método alternativo de solución de conflictos – Creación del SECCLO - El conciliador laboral:

A) La Conciliación Laboral, es un método alternativo de solución de conflictos, que como Instancia previa obligatoria al inicio de la demanda judicial, ha sido creado mediante el dictado de la ley 24635 “ Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral” sancionado el 10/04/1996, publicada en el B.O. el 03/05/1996 y y su decreto reglamentario 1169/96 aprobado el 16/10/1996 y publicado en el BO el 18/10/1996 y su modificación por el decreto 1347/99.

Mediante el dictado de la ley 24635, art. 4 se creo el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, el que tendrá a cargo la sustanciación del procedimiento instaurado por la ley.

Mediante el art. 5 de la ley se dispuso Crear el Registro Nacional de Conciliadores Laborales dependiente del Ministerio de Justicia, el que será responsable de su constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno.

La conciliación laboral es un eficiente método participativo de resolución de conflictos para todas las partes involucradas en el ámbito laboral, teniendo en consideración los principios del Derecho del Trabajo, cuyas normas consagran la vigencia del Orden Público laboral como expresión del principio

protectorio y como una consecuencia de éste, la gratuidad del procedimiento para el trabajador/a y sus derecho habientes.

El Instituto de la conciliación es una herramienta apta para la resolución de los conflictos laborales, allí el trabajador y el empleador, asistidos por sus abogados, o por asistencia gremial en el caso de los trabajadores y en el caso de los empleadores por sus organizaciones representativas, encuentran la posibilidad de acordar intereses y arribar a una solución conciliatoria, dirigido el procedimiento por un tercero imparcial y neutral, que es el conciliador/a laboral.

En el ámbito procesal conciliatorio, dirigido por el/la Conciliador/a laboral, el clima creado en una audiencia de conciliación es productivo, rige el principio de confidencialidad, obligatoriedad de comparecer con asistencia letrada y la seguridad que los derechos e intereses serán velados legalmente.

La Conciliador/a laboral debe estar entrenado y ser un conocedor del derecho laboral, en teoría y práctica, ya que el rol del conciliador/a difiere del mediador/a civil y comercial.

El o La mediadora actúa como una o un facilitador en la comunicación a fin que las partes arriben a un solución, en cambio El conciliador/a, además está facultado a definir conceptos, proponer alternativas e invocar el derecho, ya que fue pensada la conciliación laboral para aquellos conflictos donde se debe contemplar la desigualdad de poder entre las partes, debiendo el tercero en su actuar, propender a equiparar esas desigualdades, tomando en consideración que existe en la relaciones laborales una parte más débil que es el trabajador.

El conciliador/a laboral con capacidad suficiente para hacerlo, entrenado, y especializado en el derecho laboral, debe preservar los mínimos indisponibles, traducido en el interés superior de protección de los derechos enunciados en la normativa laboral, siendo siempre el trabajador un sujeto de preferente tutela.

#### b) Beneficios de la Procedimiento de Conciliación laboral

1.- El procedimiento de conciliación laboral, es ágil y breve, prevé la designación de audiencias a los diez días de presentado el reclamo y pueden lograr las partes

una solución a sus reclamos en un plazo no muy extenso.- El plazo previsto para el desarrollo del procedimiento de conciliación es de 20 días.-

2.- El procedimiento de conciliación es eficaz, es una herramienta que resuelve conflictos laborales mediante una solución conciliatoria sin necesidad de acudir al litigio judicial

3.- La confidencialidad permite hablar libremente sin temor a que lo dicho sea revelado o pueda jugar en su contra, principio que no rige en las conciliaciones judiciales.

4.- Actúa como un filtro de las demandas judiciales, reduciendo la litigiosidad entre un 30 y 40%.

#### c) Principios del sistema de conciliación laboral obligatoria:

**1.- Prejudicialidad y Obligatoriedad:** Previo a iniciar una demanda judicial laboral, se deberá como paso previo e indispensable iniciar un reclamo de Conciliación laboral ante el Servicio de Conciliación laboral Obligatoria.- Para el caso que no se hubiera arribado a un acuerdo, se deberá acreditar mediante acta de cierre expedida por el Conciliador/a que se ha agotado la instancia administrativa obligatoria.

Es un principio consagrado en el art. 1 de la ley 24635, el cual establece que los reclamos individuales que versen sobre conflictos de derecho de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial.

**2.- Confidencialidad:** Rige el principio de confidencialidad, con el objeto que las partes intervinientes puedan tener un diálogo fluido, sin temor de que lo que digan pueda ser utilizado en su contra en un eventual juicio a iniciarse.- Nada de lo que allí se diga puede ventilarse fuera de ese ámbito.- Incluso también es confidencial, todo lo que el conciliador trate con cada una de las partes en las audiencias privadas, no pudiendo transmitir las a la otra parte, salvo que sea autorizado/a, de lo contrario violaría el principio de confidencialidad- El principio rige para las partes, y también para el conciliador/a que incluso es posible de

sanciones si la incumple.

Si bien el principio de confidencialidad en ínsito del procedimiento, resulta del art. 12 del Decreto reglamentario 1169/96 que el conciliador/a requerirá un compromiso de confidencialidad, el cual se dejará constancia en el acta.- También las partes pueden dejar constancia expresa que se encuentran liberadas de la confidencialidad.

**3.- Neutralidad e imparcialidad:** La ley 24635 contempla que el conciliador/a debe ser neutral, se deduce del art. 30 inc. f decreto reglamentario 1169/96, siendo causal de sanción en el caso que viole el principio de neutralidad.

El principio de imparcialidad está previsto en la Ley de Mediación Civil, y se aplica al Procedimiento de Conciliación Laboral, en cuanto que el Conciliador/a no puede actuar ni en perjuicio, ni en interés de cualquiera de las partes.

En cambio la ley de procedimiento de Conciliación Laboral expresamente prevé la neutralidad.- Se diferencia la imparcialidad con la neutralidad, en cuanto se entiende que ésta última, impone que el conciliador debe tener un papel activo en el procedimiento y como tal no sólo debe ayudar en la comunicación entre las partes, como facilitador/a, sino también puede proponer soluciones, aunque no puede imponerlas.- Las partes encuentran solución a sus problemas a través de la comunicación y gracias a las técnicas utilizadas por el conciliador.- Por ello, en uso de su neutralidad, el conciliador/a, asiste a las partes, estando facultado para proponer fórmulas de acuerdo y debe ser un especialista en la materia.

Sin embargo, el principio de neutralidad según acepción de la Ley de Procedimiento de Conciliación laboral, no es óbice, de acuerdo a lo expuesto más arriba, que siempre se debe tener en mira en el procedimiento los principios del derecho laboral, en cuanto equiparar desigualdades, tendiéndose, a la protección de la parte más débil que es el trabajador.- Por eso en la conciliación laboral no se toma como principio la igualdad de partes, como resulta de la ley de mediación.

**4.. Autocomposición:** A través de este mecanismo útil y eficaz las propias partes solucionan por si sus conflictos, siempre que el acuerdo sea homologado por la Autoridad de aplicación que en este caso es el Director del Seclo, dependiente del

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y que el mismo implique una justa composición del derecho y los intereses de las partes, en los términos del art. 15 de la L.C.T. y establecido en el art. 22 de la ley 24.635.

**5.-Principio de gratuidad para el trabajador**, establecido art. 3 de la ley 24635 y con fundamento en el art. 20 lct. Beneficio para el trabajador y sus derechohabientes.- Se destaca que es de bajo costo para el empleador, quien tendrá a cargo los honorarios del conciliador actuante.

d) Procedimiento de Conciliación laboral Obligatoria

1.- Competencia: Reclamos individuales y pluriindividuales sobre conflictos de derecho correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

Los reclamos deben versar diversos rubros, despidos, diferencias salariales, horas extras impagas, Indemnización art. 248 L.C.T. diferencias indemnizatorias, consignaciones entre otros.- Hasta el 1 de marzo del año 2017 también incluían rubros que versen sobre materia de accidente de trabajo, enfermedad-accidente y/o enfermedad profesional proveniente de la relación laboral.- A partir de la Resolución Secretaría de Trabajo Nro. 463.E/2017 se dispuso... No serán admitidos los reclamos ante el SECCLO, que tengan por objeto accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales por aplicación de las leyes Nro. 24557 y 26773 y 27348 a partir del 1 de marzo de 2017.

La quita de competencia en reclamos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue objeto de presentaciones e impugnaciones administrativas y judiciales, por parte de los conciliadores laborales, que no es materia de tratamiento en este artículo.

Asimismo a partir de la RESolución 261/2017 MTEySS, se habilitó a los conciliadores laborales a brindar un servicio de conciliación laboral, a los reclamos reglados por la Ley Nro. 26.844, para el Personal de de Casas Particulares, que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal. El procedimiento de conciliación en este caso, es optativo, no siendo obligatorio.

## 2.- Excepciones al Procedimiento de Conciliación laboral Obligatoria:

Quedan exceptuados de la Conciliación laboral obligatoria: 1) Acciones de amparo y medidas cautelares 2) Las diligencias preliminares y prueba anticipada, 3) Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de crisis, o de conciliación obligatoria previstos en las leyes 24013 y 14786, 4) Las demandas contra empleadores concursados o quebrados 5) Las demandas contra el Estado Nacional, provincial o municipal.- 6) Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

## 3.-Procedimiento de conciliación laboral Obligatoria en tiempos de normalidad:

Se desarrolla en este punto el procedimiento de Conciliación, en tiempos normales, fuera de tiempos de pandemia.- Más adelante se desarrollará el SEclo Virtual, por el cual se sustituye la audiencias presenciales por virtuales, a través de plataformas electrónicas, conforme se expresará más abajo a continuación del presente punto.

a) El reclamante por sí, o través de apoderado o representante sindical, formalizará el reclamo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, el cual a partir del año 2009 Resolución 179/2009, se implementó que se realizara las presentaciones en forma electrónica a través de Plataforma Web SECLO, por el cual a través de los portales de los abogados inician los reclamos correspondientes.

A través del portal, el Seclo sorteará el conciliador/a interviniente, fijará fecha y hora de la audiencia fijada, así como el lugar del desarrollo de la misma, que según se indica en el art.16 del decreto reglamentario es en las oficinas del Conciliador/a actuante.

Dicho reclamo es extrajudicial, si bien no es considerado una demanda, debe cumplir los requisitos previstos en el Anexo II del decreto 1169/9 y modificatoria.

La ley 24635, establece que se interrumpe el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses según indica el art. 257 L.C.T. .- Este artículo tuvo controversias en su interpretación, finalmente un Fallo Plenario de la CNT “Martinez, Alberto c/ YPF s/ participación accionaria obrero” determinó que el trámite ante el Seclo, suspende el cómputo del plazo de prescripción por seis meses,, aunque el trámite administrativo dure menos.

b) Notificaciones: La parte reclamante que iniciara el reclamo, se notificará con el inicio del reclamo y la parte requerida, el Seclo notificará mediante Telegrama.- Durante el desarrollo de las audiencias, a las segundas y terceras audiencias fijadas, la parte reclamante podrá solicitar se notifique bajo responsabilidad de su parte en los términos de los artículos 140 y 141 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Si fracasare la notificación de la primera audiencia al requerido, se deberá denunciar un nuevo domicilio o solicitar se notifique bajo responsabilidad.

c) Audiencias y plazos: Fijada la audiencia y conforme lo indica el art. 17 de la ley 26635 y el art. 10 del Decreto Reglamentario, las partes deberán comparecer en forma personal asistidas por sus abogados, o por asistencia gremial en el caso de los trabajadores y en el caso de los empleadores por sus organizaciones representativas.- En el caso de ser una persona de existencia ideal, deberá ser representada por sus representantes legales o mandatarios con facultades suficientes para acordar transacciones.

A través de la Disposición 52404/2016 SECLC, se ratificó la obligatoriedad de la comparecencia de las partes en forma personal, cuando sean personas físicas.-

Desarrollada la audiencia, el conciliador/a hará constar en el acta la fecha y hora de la próxima audiencia, quedando notificados en virtud de la firma del acta.

Los plazos con que cuenta el conciliador para realizar su cometido está establecido en el art. 18 de la ley 24635, que se indica es de 20 días hábiles, que se cuentan desde la celebración de la primera audiencia.

d) Finalización del procedimiento:

El procedimiento de Conciliación laboral obligatoria puede finalizar con un acuerdo, que según el artículo 21 de la ley 24635, se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliadora y las partes, sus letrados que los asisten y/o representantes, si hubieran intervenido y se hallaran presentes.

El acuerdo se elevará al Seclo a los fines de la homologación que según el artículo 23 de la ley 24635, establece que el Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social, emitirá resolución fundada, mediante disposición fundada del Director a cargo del Seclo.- Puede darse el caso de observaciones, por el cual devolverá actuaciones al conciliador para que se intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

También según artículo 15 y art. 21 del decreto reglamentario, en caso de fracaso de la conciliación por doble incomparecencia de las partes, o por imposibilidad de arribar a una conciliación el conciliador labrará un acta, la cual deberá contener los datos suficientes para la correcta identificación de las partes y el objeto del reclamo, con el detalle de los rubros, certificación que habilitará la vía judicial.

Para el caso que la parte incompareciente sea la parte reclamante en dos oportunidades, se cerrará el procedimiento sin habilitar la vía judicial.

e) SECLO VIRTUAL :

Que en el marco de la pandemia y del Aislamiento Social, Preventivo, Social y Obligatorio, se dictaron normativas, que permitió llevar adelante el procedimiento de conciliación laboral a través de medios virtuales conforme lo dispuesto por la Resolución del Ministerio de Trabajo Nro. 344/20; la Disposición Nro. 290/2020, 0000de la Dirección del Servicio de Conciliación Obligatoria y Personal de Casas Particulares (SECLO) y el Procedimiento dictado en su consecuencia Procedimiento para la Celebración de las Audiencias de Conciliación Laboral obligatoria en Forma Virtual.

Es importante destacar que todo el marco normativo expuesto más

arriba, sigue vigente, así como sus principios, sólo a excepción de las modificaciones realizadas para adaptarlo a un procedimiento virtual, destacando que siguen vigentes, fundamentalmente, los principios de la conciliación laboral obligatoria como método alternativo de solución de conflictos.

Dentro del procedimiento virtual, se sustituyen las audiencias presenciales en las oficinas del conciliador/a por audiencias virtuales mediante plataformas electrónicas de teleferencias o videollamadas.

En dicho marco se dictó la Resolución del Ministerio de Trabajo Nro. 344/20, la cual es la primera que dio sustento legal a la posibilidad de realizar audiencias a través de Plataformas Virtuales.- Ello como consecuencia de la suspensión de todas las actividades que requieran afluencia de personas en las distintas áreas de este organismo, por el período que disponga el PEN, mientras se encuentra en vigencia el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.

Luego se dictó la Disposición del Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio Nro. 290/2020 que reglamentó la Resolución 344/2020 y finalmente el Procedimiento Virtual para las Audiencias de Conciliación Laboral Obligatorio. Y la Disposición Seclo 1827/2020 que facilitó el cierre a fin de habilitar la vía judicial, de los procedimientos de conciliación en el caso que no hubiera acuerdo conciliatorio.

**1.- La Resolución 344/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, en el marco de la pandemia, viene a sentar las bases para el funcionamiento a través de plataformas virtuales para todas las áreas del Ministerio inclusive el Seclo.

Algunas plataformas ya estaban creadas, pero a través de esta Resolución recoge y sintetiza gran parte de las plataformas y medios virtuales ya existentes en el Ministerio de hace varios años para los procedimientos administrativos, con el fin de desarrollarlas en este marco y crea algunas nuevas como la herramienta de la plataforma virtual para las audiencias.

a) Plataforma virtual DE USO DEL PORTAL WEB DEL SECLO, creada mediante la Resolución Secretaría de Trabajo Nro. 444/2009 (13 de abril del 2009)

b) Plataforma virtual DE TRAMITES A DISTANCIA ( TAD) Resolución Nro. 179/2019 Ministerio de Producción y trabajo (15 de marzo de 2019)

c) También indica la Resolución 344/20 que en las PRESENTACIONES INICIADAS Y A INICIAR SE DEBERÁ CONSTITUIR DOMICILIO ESPECIAL ELECTRONICO EN UNA CASILLA DE CORREO ( esto tiene basamento en el art. 41 inc. h del Dec. 1759/72 (t.o2017) en el cual se incluyó en dicho inciso las notificaciones electrónicas) EL DECRETO 1759/72 con las modificaciones del año 2017 es el basamento del Procedimiento Administrativo en la Administración Nacional.

d) ADMITE LAS DECLARACIONES JURADAS DE LA DOCUMENTAL APORTADA COMO VALIDA también resulta del Procedimiento Administrativo EL DECRETO 1759/72 con las modificaciones del año 2017 art. 109.

e) De la normativa resulta que fundamentalmente la resolución crea la posibilidad de sustituir las audiencias presenciales por las audiencias virtuales a través de plataformas o medios virtuales.

Asimismo en el procedimiento del Seclo se deberá aplicar, incluso de manera permanente una vez finalizado el ASPO, la constitución de domicilios electrónicos en las casillas de correos electrónicos.- Ello resulta del art. 2 de de la Resolución 344/2020 cuando dispone que... En los trámites INICIADOS y a INICIAR **las partes deberán denunciar constituir obligatoriamente en una casilla de correo , así lo indica** también el art. 41 inc. h del Dec. 1759/72 (t.o2017).

f) Resulta de la Resolución 344/20 la validez de la firma virtual de los acuerdos conciliatorios arribados, cuando dispone en el art. 7 de la Resolución Ministerial 344/20 que... Los acuerdos y sus ratificaciones realizadas en los términos de la

presente resolución tendrán la misma validez que los celebrados en forma personal.

g).- Los pagos por transferencia bancaria lo dispone el art. 6 de la Resolución 344/20.

h- Todas las declaraciones juradas sobre autenticidad de documental subida tiene sustento en el art. 109 Dec. 1759/72 (t.o2017) Procedimiento Administrativo.

2).- **Resolución 290/2020:** En el marco de la pandemia se dictó la Disposición Nro. 290/2020, dictada por el director del Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio y Casas Particulares, a través se dispuso que las audiencias virtuales se celebrarán a través de plataformas virtuales en uso y/o cualquier medio electrónico que asegure el cumplimiento de la finalidad perseguida garantizando el debido proceso de acuerdo a la Resolución 344/2020.- . Las partes deberán manifestar que herramientas tecnológicas disponen.

En tal sentido se hace extensivo, su aplicación al procedimiento de la Ley 24.635 y a las audiencias de ratificación de acuerdos espontáneos en los términos del artículo 4 del Decreto Nro. 1169/96 sustituido por el decreto 1.347/99.-

Y en el marco de la prohibición de despidos y la habilitación de las suspensiones en los términos del art. 223 bis se reglamentó especialmente un procedimiento virtual para la presentación y ratificación de los trabajadores de los acuerdos suscriptos.

**3.- Procedimiento para la Celebración de las Audiencias de Conciliación Laboral Obligatoria en forma virtual. Disposición 1827/2020 para cierre del procedimiento:**

1.- Inicio del trámite: En los términos del art. 2 de la ley 24.635 y sus decretos reglamentarios 1196/96 y 1347/97 a través del abogado.- Sitio Web del Seclo –

Página Oficial del Ministerio:

1-2 Cuando se accede al Portal se deberá completar todos los datos solicitados

1. Campo obligatoria: Mail -Correo electrónico de los reclamantes.
2. Mail o Correo electrónico de los letrados o representante sindical
3. .- Datos completos de los requeridos
4. Celular personal de los reclamantes
5. Celular del letrado de los reclamantes.

Una vez finalizada al incorporación de todos los datos y subida la documentación, Se sorteará el Conciliador/a , fijará fecha y hora conforme los plazos de ley, que se llevará a cabo mediante la plataforma virtual que el Conciliador disponga autorizada por Ministerio Yo cualquier medio electrónico que garantice el debido proceso.

## 2.- DOCUMENTACION REQUERIDA:

La documentación requerida es la que se debe subir al momento del inicio con carácter de declaración jurada: 1)DNI frente y reverso, escanado, autorización letrado, credencial abogado vigente del C.P.C.F. El resto de la documentación la deberá acreditar la requerida al momento de su presentación poder credencial del abogado y DN. Frente y reverso en caso de ser parte.

## 3.-CELEBRACION DE LA AUDIENCIA EN FORMA VIRTUAL: PROCEDIMIENTO VIRTUAL PARA LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACION LABORAL OBLIGATORIO.

3. 1 El requerido deberá comunicarse con antelación no inferior a 48 hs. deberá dar sus a datos, a fin de poder participar de la audiencia virtual, que hará la conciliadora/conciliador por la plataforma virtual que disponga.- Hasta el momento podrá contactarse, sino lo hiciera se considerará incompareciente.-

La documentación requerida: 1 Toda la presentada al inicio 2) Poder del requeridos.

- 3) DNI de las partes frente y reverso    4) Credencial de los abogados    5) Documental que se requiera aparte en cada caso particular, recibo de sueldo, renuncia, certificado de defunción, vínculos de derechohabientes.-
- 4) En caso de reapertura cierre reclamante y poder requeridos.

3.2. Para la celebración de las audiencias obligatorias las partes deberán acceder obligatoriamente en forma personal desde la plataforma habilitada.- Esto implica que deberá asistir el trabajador personalmente, con asistencia legal o sindical, O representante legal con asistencia letrada o apoderado en el caso de requerida persona jurídica.

3.3- Se pueden celebrar tantas audiencias como considere necesarias el conciliadora, en el marco de la confidencialidad, mediante plataforma virtual, todas las partes deberán ser visibles en la audiencia, partes, letrados y conciliador/a.- Se pueden generar reuniones generales o en particular, privadas con cada una de las partes.

Concluidas las audiencias, el Conciliador labrará el acta certificando la presencia virtual de las partes y sus letrados, siendo suscriptas por el mismo.

4.- Resolución de los trámites con acuerdos obligatorios arribados virtualmente.

4.1.- Si como resultado de las audiencias se arribara a un acuerdo, el conciliadora labrará el acta, con los requisitos de acta de acuerdo, se deberá incorporar como declaración jurada un correo electrónico y el celular personal de cada una de la parte involucrada, a fin que sea el domicilio electrónico, donde se realizaran las notificaciones.- Se denunciaran los datos para que el obligado al pago realice los mismos mediante transferencia electrónica.

4.2 El acuerdo será remitida a las partes y cada parte lo firmará virtualmente a la vista del conciliador, el cual deberá escanear y remitir al conciliador/a.- Si el trabajador no tiene los medios puede ratificarla mediante telegrama.

4.3 Se remite al Portal de Conciliadores al Seclo Web y por mail a cada una de las partes.

Actas de cierre , si bien en un principio se firmaban igual que los acuerdos, en fecha 1 de Julio de 2020, se dictó disposición 1827/2020, por el cual se dispuso que las actas de cierre serán suscriptas solamente por el conciliador/ra, que certificará la misma y remitirá a los domicilios electrónicos constituidos el acta correspondiente.

4.4: El conciliador deberá llenar planillas con los datos del expediente y documentación acompañada. Dicha planilla será la constancia de recepción de la documentación enviada por el Portal de Conciliadores.

4.5. Mediante el sistema Seclo Web, se vinculará automáticamente toda la documentación subida por los conciliadores a su Portal, luego sorteo de asesores quienes procedan al dictamen virtual. En el caso que el acuerdo sea del Tribunal de Casas Particulares se remitirá al mismo.

4.6 La Asesoría trabajará de manera remota con el Sistema VPN para poder acceder al sistema SECLO WEB realizara el dictamen o la observación.- Luego pasará supervisor control y pase a la firma y/o notificación al conciliador si fuere observado.

4.7. Si el expediente tiene dictamen favorable se genera la disposición via GDE y pasa a firma del Director del Seclo, luego se comunica al Portal del Conciliador.- En el caso de recaer una observación, si es formal, el propio conciliador lo puede subsanar.

4.8. Finalizado todo, notificado el conciliador y a las partes, se procede al archivo de las actuaciones.

Desde el 22 de Junio de 2020, se reanudó el Seclo, y se está llevando a cabo a través de las audiencias virtuales, mediante Plataformas Zoom, Webex, e incluso videollamadas en el caso que alguna de las partes, no tenga acceso a los medios electrónicos. La experiencia es muy corta, pero muy interesante y parece que mucho de lo virtual creado, en el marco de la pandemia, vino para quedarse en la nueva normalidad.