

## CONCILIACIÓN LABORAL INSTANCIA DE EVALUACIÓN 2023

La instancia de examen de idoneidad constará de una etapa de evaluación escrita y una de evaluación oral, las que deberán ser aprobadas sucesivamente por las personas aspirantes.

Será requisito aprobar la etapa escrita para el acceso a la etapa oral y haber aprobado esta última para la evaluación de antecedentes por la Comisión.

Las etapas primera y segunda deben ser superadas en sus puntajes mínimos requeridos, tendrán un máximo de TREINTA Y CINCO (35) puntos cada una y se podrán acumular hasta SETENTA (70) puntos en total. La tercera etapa podrá acumular hasta TREINTA (30) puntos.

### Etapa I: Evaluación escrita.

1. Busca determinar el conocimiento de la herramienta normativa que rige las relaciones de trabajo y su actual dinámica.
2. La evaluación de la capacidad de desarrollar la conciliación en los conflictos individuales a la luz del Régimen de Contrato de Trabajo y la normativa de forma.
3. Utilizar la experiencia transcurrida desde la implementación del régimen de la Ley N° 24.635 hasta la actualidad.

### Propósitos: Valorar al aspirante en su capacidad de:

- Determinar el nivel de conocimiento del procedimiento de la conciliación en materia laboral, de sus fundamentos conceptuales y de las normas que regulan su funcionamiento y ejercicio.
- Determinar la capacidad para elaborar estrategias de intervención desde el rol de conciliador.

- Determinar la capacidad de analizar situaciones posibles dentro del proceso de una conciliación, valorar cursos de acción viables y proponer soluciones factibles con adecuado nivel de fundamentación legal y procedimental.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de elección múltiple sobre un caso de conciliación laboral y preguntas a responder, duración máxima de TRES (3) horas.

Metodología: Respuesta de elección múltiple, a TREINTA Y CINCO (35) preguntas con o sin justificación.

Los casos con sus respectivas consignas y preguntas serán entregados a las personas aspirantes en el mismo momento de la evaluación.

Escala de calificación: de UNO (1) a TREINTA Y CINCO (35). APROBADO con un MÍNIMO de VEINTE (20) puntos, DESAPROBADO con MENOS de VEINTE (20).

Criterios de evaluación: se fundamentan en el perfil de conciliador considerado idóneo para su desempeño en el ámbito del SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA (SECLO): se considerará aprobada la evaluación de una persona aspirante cuya producción escrita evidencie:

- Conocimiento de las normas legales y reglamentarias vigentes aplicables al caso.
- Capacidad para resolver problemas de aplicación de la normativa que regula la instancia prevista en la Ley N° 24.635 y su reglamentación, en casos complejos y fundamentar las decisiones que adopte. Implica el poder evidenciar habilidades de análisis, síntesis, elaboración de hipótesis de trabajo, inferencia, valoración de caminos posibles e interpretación normativa.
- Capacidad para identificar y describir fundadamente las características del proceso de la conciliación laboral, del rol del conciliador como tercero imparcial, su conjugación con las características del orden público laboral y los principios protectorios de la persona trabajadora, la apertura con la presentación del rol a cumplir y del proceso, la utilización de los recursos según lo requiera el proceso, las herramientas e intervenciones en el caso planteado, técnicas afirmativas e interrogativas, utilización de sesiones privadas, detección de posiciones e intereses, confección de agenda, promoción del diálogo, replanteo

del conflicto, generación de opciones, consideración de estándares objetivos, la mejor alternativa al acuerdo negociado (MAAN) y formulación de acuerdos.

- Capacidad de analizar el problema desde el rol del conciliador y de elaborar un plan de intervenciones, en función de las situaciones presentadas por los actores en el caso. Conocimiento de estrategias comunicacionales pertinentes para: explorar y validar tanto emociones como significados de las partes; neutralizar agresiones; manejar interrupciones; definir y reformular el problema; efectuar preguntas que permitan explorar intereses y necesidades que faciliten la comprensión del punto de vista de la otra parte, obtener información, agregar valor a su visión del conflicto, flexibilizar su narrativa, promover la comunicación entre las partes, hacer agente de la realidad y replantear el conflicto.
- Capacidad de formular propuestas de solución.
- Conocimiento y aplicación de conceptos de la bibliografía obligatoria.

#### Etapa II: Evaluación oral.

Propósitos: Valorar a la persona aspirante en su idoneidad para desempeñarse en el ámbito del SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA, considerando que debe poder:

- Formular criterios de aplicación de la Ley N°24.635 y su reglamentación en casos concretos.
- Exponer claramente los componentes involucrados en una situación de reclamo de conciliación laboral.
- Analizar una situación fundamentando los distintos aspectos.
- Elaborar una adecuada intervención desde el rol de conciliador.
- Seleccionar técnicas y fundamentar su aplicación.
- Identificar puntos de convergencia y divergencias entre los diferentes relatos.
- Capacidad de formular propuestas de solución.
- Comprender marcos de referencia diferentes desde una postura imparcial.
- Crear una instancia de comunicación que permita la intervención de todas las personas participantes.
- Demostrar conocimiento y aplicación de conceptos de la bibliografía obligatoria.

Metodología: entrevista oral individual, con una duración máxima de TREINTA (30) minutos.

Escala de calificación: de UNO (1) a TREINTA Y CINCO (35) puntos. APROBADO con un MÍNIMO de VEINTE (20) puntos, DESAPROBADO con MENOS de VEINTE (20) puntos.

Criterios de evaluación: se fundamentan en el perfil de conciliador laboral considerado idóneo para su desempeño en el ámbito del SECCLO. Se considerará aprobada la entrevista de una persona aspirante cuya evaluación evidencie:

- Capacidad para expresar claramente y en forma sintética los diversos componentes involucrados en un caso de conciliación laboral (problema, intereses y necesidades, posibles opciones, etc.).
- Capacidad para explicar normas jurídicas y formular propuestas de solución en términos comprensibles para legos.
- Capacidad de utilizar los recursos comunicacionales para promover el diálogo.
- Capacidad para evaluar cambios viables en la solución de problemas.

Etapa III: Evaluación de antecedentes por la Comisión.

Cumplida la etapa anterior la Comisión se reunirá teniendo a la vista:

- a. Listado de personas aspirantes aprobadas con:
  - a. Notas obtenidas en la evaluación escrita y oral aprobadas. La suma de las notas conformarán el SETENTA POR CIENTO (70%), de los CIENTO (100) puntos totales a considerar.
  - b. Valuación de antecedentes acreditados conforme el puntaje definido por la Comisión: La suma del puntaje conformará el TREINTA POR CIENTO (30%) del total de CIENTO (100) puntos a considerar.
- b. Legajo con la documentación acreditante de cada persona aspirante.

Procederá a establecer un orden de mérito de CIENTO TREINTA (130) personas aspirantes.

Puntaje a otorgar según antecedentes: El TREINTA POR CIENTO (30%) se integrará:

<b>CONCEPTO</b>	<b>PUNTAJE TOTAL</b>
Desempeño laboral y profesional en derecho del trabajo (Los puntos no se acumulan. Se considera solamente el antecedente de desempeño que tenga mayor puntaje)	Hasta 10 puntos
Desempeño docente universitario en derecho del trabajo.(Se considera el antecedente con mayor puntaje)	Hasta 10 puntos
Estudios, capacitación y publicaciones en derecho del trabajo (Los puntos se acumulan).	Hasta 10 puntos

Puntaje discriminado para Desempeño Profesional, Estudios, Capacitación y Publicaciones

Concepto	Total	Antecedente	Componentes	Puntos
Desempeño laboral y profesional en derecho del trabajo	10	Años de ejercicio profesional en el ámbito del derecho del trabajo. Serán conforme la acreditación de matrícula profesional.	Más de 10 años	10
			Hasta 8 años	8
			Hasta 6 años	4
			Hasta 4 años	2
			Hasta 2 años	1
	10	Desempeño en cargos judiciales del fuero del derecho del trabajo- Se considerará solamente el cargo mayor –sin acumular anteriores- y con una antigüedad mínima de 2 años en él.	Juez	10
			Procurador	
			Fiscal Cámara	
			Defensor Cámara	
			Fiscal 1° instancia	
			Defensor 1° instancia	
			Secretario Cámara	8
			Secretario Juzgado	
			Prosecretario letrado	
			Prosecretario de Cámara	
			Prosecretario administrativo/ de despacho/ Relator.	6
			Escribiente	4
	Auxiliar			
10	Desempeño en cargos de la administración pública en con aplicación del de derecho del trabajo. Se considerará solamente el cargo mayor – sin acumular anteriores- y con una antigüedad mínima de 2 años en él.	Director/ Nacional	10	
		Jefe de Departamento	8	
		Jefe de División		
		Asesor letrado	6	
		Administrativo	4	

Desempeño docente universitario en derecho del trabajo	10	Ejercicio de la docencia universitaria en Derecho del Trabajo- Se considerará solamente el cargo mayor – sin acumular anteriores- y con una antigüedad mínima de 1 año en él.	Titular por concurso	10
			Titular sin concurso	8
			Asociado por concurso	7
			Asociado sin concurso	6
			Adjunto por concurso	7
			Adjunto sin concurso	6
			Jefe de Trabajos Prácticos por concurso	5
			Jefe de Trabajos Prácticos sin concurso	4
Estudios, capacitación y publicaciones en el ámbito del derecho del trabajo.	10	Estudios de especialización en Derecho del Trabajo	Doctorado	3
			Maestría	2
			Especialización	1
		Capacitación específica	Cursos	1
			Jornadas/Seminarios / Congresos	
		Publicaciones	Libro Autor/Coautor	2
			Artículo Autor	1



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:**

**Referencia:** EX-2022-02095351- -APN-DNMYMPRC#MJ - ANEXO II - Instancia de Evaluación

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 7 pagina/s.