

ASPECTOS BÁSICOS DE LA TRAMITACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL

A partir de 1 de enero de 2017 y, exclusivamente en la provincia de Valladolid, el intento de conciliación o, en su caso, de mediación, en los supuestos en que sea requisito previo para la tramitación del proceso judicial, corresponde exclusivamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León con la excepción de los supuestos de reclamación de cantidad, los cuales habrán de ser planteados ante la Oficina Territorial de Trabajo.

Posteriormente se extenderá al resto de provincias, así como también a Ponferrada, para que a 31 de diciembre de 2017 alcance al total de los ámbitos territoriales donde en la actualidad se están desarrollando las conciliaciones individuales y donde estén, o pudieran estar ubicados los Juzgados de lo Social en Castilla y León.

- Normativa de aplicación:

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCyL de 1 de febrero de 2017).

- Horario de registro de las solicitudes de inicio de procedimiento de conciliación – mediación:

Lunes a jueves: 9:00 a 14:30 y de 17:00 a 19:00 horas

Viernes: 9:00 a 14:30 horas

- Sede del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en Valladolid:

C/ Los Molinos, 4. 3º. 47001 - Valladolid

Telf. 983 – 361180

www.serla.es

A) PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN - MEDIACIÓN

1. Delimitación funcional de los conflictos individuales

a) La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva a solicitud de una de las partes en los conflictos incluidos a que se refiere el apartado 3 siguiente, que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

b) En los conflictos excluidos del intento de conciliación en el apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (*), la conciliación – mediación

ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del mismo, si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo.

() Artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*

“Excepciones a la conciliación o mediación previas

1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente.”

2. Naturaleza del procedimiento

En los supuestos en los que el intento de conciliación o mediación sea requisito previo para la tramitación del proceso judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el procedimiento de conciliación-mediación previsto en este Acuerdo tendrá la consideración de conciliación previa a la vía judicial constituyendo por tanto requisito preprocesal sustitutivo a todos los efectos de la conciliación administrativa previa.

3. Conflictos incluidos.

Los procedimientos de conciliación – mediación y arbitraje serán de aplicación, en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el apartado 4 siguiente.

Resaltar para su tratamiento de manera específica, la mediación en los conflictos derivados de la aplicación del art. 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, referido a la repercusión en el trabajo de situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, así como otros conflictos laborales que puedan tener como origen esta causa y desarrollar actuaciones preventivas de los mismos, con el objetivo de favorecer la recuperación de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo en situaciones de normalidad

4. Conflictos excluidos

a) Los conflictos laborales que versen sobre materia electoral, tutela de derechos fundamentales y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

b) Los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. No obstante, si las partes acuden en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a dicho procedimiento, la conciliación-mediación del SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 64 de dicha Ley.

c) Los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante, el SERLA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LRJS.

5. Inicio y tramitación

El procedimiento de conciliación-mediación se iniciará por parte del SERLA a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante la presentación del correspondiente escrito de solicitud de inicio de procedimiento.

6. Sujetos legitimados para solicitar la conciliación – mediación

En los conflictos individuales están legitimados los trabajadores o empresas afectados directamente por dichos conflictos.

7. Escrito de solicitud de inicio de procedimiento de conciliación – mediación

El SERLA tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados de los escritos de solicitud, tanto en sus dependencias como en su página web (www.serla.es).

Dicho escrito deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación de la parte que promueve el procedimiento con indicación, en su caso, de la representación que ostenta.
- b) Identificación de la parte frente a la que se promueve el procedimiento.
- c) El objeto del conflicto, con especificación de los hechos que lo motivan y que se consideren relevantes para la resolución del mismo, así como la pretensión y las razones que fundamentan la solicitud.
- d) Fecha y firma de quien solicita la iniciación del procedimiento o de su representante, el cual deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de conciliación-mediación en el Registro del organismo.

La falta o identificación insuficiente de alguno de los datos del escrito de solicitud, y/o la ininteligibilidad del mismo, deberá ser subsanada a requerimiento del SERLA. De no realizarse

dicha subsanación en el plazo establecido a tal efecto, se procederá al archivo de las actuaciones, siendo ello así notificado al solicitante de la iniciación del mismo.

8. Tramitación de la solicitud de inicio de procedimiento

Recibida la solicitud de conciliación-mediación, ésta será debidamente registrada, procediéndose seguidamente por el SERLA a determinar si el conflicto planteado se encuentra comprendido dentro de los conflictos incluidos a que se refiere el apartado 3 anterior. De no ser conforme, se procederá al archivo de la solicitud, siendo ello puesto en conocimiento de quien haya promovido la iniciación del procedimiento.

En caso de conformidad de la solicitud, el SERLA convocará a las partes a una conciliación-mediación, cuya celebración, tendrá lugar dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

9. Órgano de conciliación-mediación

El órgano de conciliación-mediación estará integrado por dos conciliadores-mediadores designados por el SERLA, de la lista aprobada por el Comité Paritario, uno de ellos, de los nombrados por la parte empresarial y el otro, de la representación sindical.

10. Aplazamiento o suspensión del acto de conciliación - mediación

El acto de conciliación-mediación cuya celebración estuviera prevista para una fecha determinada, según lo indicado en la correspondiente convocatoria, únicamente podrá ser aplazado para otra posterior, antes de su celebración, a petición consensuada de ambas partes o por decisión del SERLA, cuando las circunstancias concretas de cada uno de los procedimientos de conciliación – mediación así lo aconsejen.

Una vez iniciado el acto de conciliación-mediación, éste podrá suspenderse cuantas veces se precise, por acuerdo de ambas partes, teniendo siempre en cuenta los plazos legales establecidos en cada caso, levantándose acta de la sesión en la que se harán constar la fecha, la hora y el lugar previstos para la celebración de la siguiente reunión, así como el conocimiento de tales extremos por los asistentes al acto, surtiendo ello los efectos de notificación a las partes de la convocatoria a la misma.

11. Asistencia a la conciliación - mediación

La comparecencia a la correspondiente instancia conciliadora-mediadora es obligatoria para las partes como consecuencia del deber de negociar implícito en la naturaleza del procedimiento de conciliación-mediación, debiendo comparecer por sí mismas o por medio de sus representantes, que deberán acreditar poder bastante o el otorgamiento de representación conferido mediante comparecencia escrita y firmada ante el SERLA, pudiendo ser asimismo asistidas por asesores.

El secretario técnico del SERLA acredita el otorgamiento de representación a instancia de cualquiera de las partes de un procedimiento, mediante su comparecencia escrita y firmada ante el SERLA, que dará fe de la representación solicitada.

La incomparecencia de la parte que solicitó el inicio del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas por causa no justificada, dará lugar al levantamiento de la correspondiente acta por el órgano conciliador - mediador para que el SERLA proceda al archivo del expediente.

Si la incomparecencia fuera por causa justificada y hubiese sido oportunamente comunicada al SERLA, éste convocará una segunda reunión en día hábil posterior.,

La incomparecencia de la parte no promotora del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas, sin causa justificada determinará el levantamiento de acta con la especificación de que la conciliación-mediación ha sido intentada sin efecto.

Cuando ello se hubiera producido por causa justificada y comunicada oportunamente al SERLA, éste determinará la convocatoria de una segunda reunión, aplicándose la misma norma que en el apartado anterior.

12.Desarrollo de la conciliación - mediación

a) La conciliación-mediación, será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas, en su defecto, posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto.

El órgano de conciliación-mediación guardará siempre la confidencialidad respecto a las informaciones a las que tengan acceso y al contenido de las deliberaciones.

b) Durante la comparecencia, el órgano de conciliación-mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

c) Agotado el trámite de audiencia, el órgano de conciliación-mediación podrá realizar propuestas formales de mediación para la solución del conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de no ser aceptadas se tendrán por no planteadas.

d) Concluido el procedimiento de conciliación-mediación se levantará acta, haciendo constar los nombres, condiciones personales de los asistentes, con indicación de la representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, en referencia a lo expresado en el escrito de solicitud, y la forma de conclusión del mismo.

No se incluirán en el acta las propuestas realizadas por el órgano de conciliación-mediación, ni las de las partes interesadas con la finalidad de acercar posiciones, si bien, éstas últimas podrán hacer constar las manifestaciones que estimen oportunas, reflejándose las mismas en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

13. La terminación del procedimiento de conciliación-mediación.

1. El trámite de conciliación-mediación se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en las correspondientes actas:

a) Mediante avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto.

b) Por acuerdo de las partes para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.

c) Por desavenencia definitiva entre las partes.

2. La formalización del desistimiento por la parte que solicitó el inicio del procedimiento, dará lugar al archivo del expediente.

14.Eficacia, impugnación y ejecutividad del acuerdo.

Lo acordado en conciliación-mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos que establece el artículo 67 de la LRJS.

A los efectos de la ejecutividad del acuerdo de conciliación-mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 68 y 237 de la LRJS.

En el supuesto de incumplimiento de lo acordado en conciliación – mediación, y a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá instarse ante el SERLA un nuevo procedimiento en orden al cumplimiento del acuerdo adoptado.

B) PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

1. Cuestiones generales.

Las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje

El ejercicio del arbitraje, requerirá en cada caso, la expresa manifestación de la voluntad de las partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento arbitral

2. La terminación del procedimiento de conciliación-mediación.

El trámite de conciliación-mediación se podrá dar por concluido por acuerdo de las partes, para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.

3. Sujetos legitimados.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral en los conflictos individuales, los trabajadores o empresas afectados directamente por dichos conflictos.

4. Inicio y tramitación.

El procedimiento se tramitará por el SERLA, por acuerdo expreso entre las partes legitimadas para ello mediante convenio arbitral suscrito al efecto, teniendo en cuenta que:

Deberá constar la aceptación pura y simple y no condicionada de ambas partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento de decisión arbitral.

5. Convenio arbitral.

El escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje debe contener:

a) El objeto del conflicto con especificación clara de las pretensiones y de los hechos y de las razones que los fundamentan.

b) El criterio de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión. En caso de que las partes no hayan optado expresamente por el arbitraje de derecho, el árbitro o árbitros resolverán en equidad.

c) Los datos identificativos y domicilio a efectos de notificación a las partes afectadas.

d) El nombre del árbitro o árbitros propuestos por acuerdo de las partes, de entre la lista aprobada por el Comité Paritario, o bien la delegación en el propio SERLA del nombramiento del órgano arbitral.

e) Las partes podrán determinar el plazo para emitir el laudo arbitral, que en todo caso, no podrá ser inferior a tres días, salvo la aceptación por parte del árbitro o árbitros de la reducción de dicho plazo.

f) Fecha y firma de las partes.

La falta de alguno de los requisitos reseñados deberá ser subsanado a requerimiento del SERLA, dentro de los tres días siguientes. De no realizarse dicha subsanación en el plazo establecido, se procederá al archivo de las actuaciones, siendo ello así notificado al solicitante de la iniciación del mismo.

6. Plazos.

Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del órgano arbitral.

7. Designación y nombramiento del órgano arbitral

El SERLA pondrá a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen a aquél o aquellos que consideren procedentes.

Producido el nombramiento del árbitro o árbitros, las partes serán convocadas y celebrarán la primera reunión dentro de los tres días siguientes a dicho nombramiento.

8. Desarrollo.

La actividad del órgano arbitral comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará, según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir, además de la primera comparecencia de las partes, las comparecencias posteriores que estime necesarias y solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de otros expertos.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción de las partes, sin que se produzca indefensión.

9. Finalización del procedimiento arbitral.

El arbitraje terminará con Laudo arbitral, que resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el convenio arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social, cuando:

a) Se hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

b) La resolución arbitral se exceda de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

c) Se rebase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.4 de la LJRS.

10. Efectos

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El laudo arbitral firme tendrá fuerza ejecutiva.