

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN POR EL QUE SE ESTABLECE UN MARCO DE COLABORACION ESTABLE ENTRE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DEL ORDEN SOCIAL EN NAVARRA Y EL TRIBUNAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA.

En Pamplona, a 21 de Septiembre de 2015.

REUNIDOS

De una parte, D. Joaquín Cristóbal Galve Sauras, en su condición de Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

De otra, D. Raúl Villar Pérez, Presidente del Patronato de la Fundación "Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra".

Ambas partes, en la representación que ostentan, tras reconocerse competencia y capacidad para la formalización del presente Protocolo,

EXPONEN

- I- Que el Tribunal Superior de Justicia de Navarra es un órgano jurisdiccional, integrado en el Poder Judicial, que ejerce sus competencias conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.
- II- Que el Tribunal de Solución de Conflictos de Navarra (en lo sucesivo, Tribunal Laboral de Navarra) es un organismo, constituido al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo cometido fundacional consiste en promover, facilitar y proporcionar a los empresarios y trabajadores de la Comunidad Foral de Navarra, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, individuales o colectivos, tanto de aplicación e interpretación de normas como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades.
- III- Que ambas partes son conscientes de que en el ámbito de las relaciones laborales, junto a los conflictos y discrepancias de índole sustancialmente jurídica que resuelven en derecho jueces y tribunales, coexisten conflictos de intereses, individuales y colectivos, cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo entre las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses.

- IV- Que asimismo entienden que, a título meramente enunciativo y sin perjuicio de las concretas circunstancias concurrentes en cada caso, podrían englobarse dentro de estos conflictos a resolver preferentemente mediante acuerdos de composición de intereses, los sustanciados a través de los procedimientos de: modificación sustancial de condiciones de trabajo; movilidad geográfica; suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; vacaciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como los de impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores. Procedimientos todos ellos, que conforme a las previsiones contenidas en el artículo 64 de la vigente Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, están exceptuados del requisito de intento de conciliación previa.
- V- Que sin perjuicio del derecho a la tutela judicial efectiva, es voluntad de las partes firmantes de este Protocolo, propiciar, a través de su colaboración y acción concertada, el que a partir del trámite procesal de conciliación judicial, la resolución de estos conflictos pueda derivarse por los órganos judiciales de instancia, a procedimientos de mediación, aceptados por las partes, que, sustanciados ante el Tribunal Laboral de Navarra, posibiliten una solución acordada de las discrepancias existentes.
- VI- Que es voluntad del Tribunal Laboral de Navarra como expresión de su vocación fundacional, asumir estos procedimientos de mediación por lo que, en base a todo lo anterior, ambas partes, proceden a suscribir el presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN, que se regirá por las siguientes

CLAUSULAS

Primera.- Objeto.

El objeto del presente protocolo es establecer un marco permanente y estable de colaboración, entre los juzgados y tribunales del orden social que ejercen su función jurisdiccional en la Comunidad Foral de Navarra y el Tribunal Laboral de Navarra, en tanto que instancias que, en diferentes estadios procedimentales, conocen de las pretensiones que las empresas y trabajadores de esta Comunidad promueven dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva.

Como primera expresión de este marco de colaboración, y sin perjuicio de otros ámbitos de actuación concertada que pudieran establecerse en el futuro, se pretende que en todos aquellos procedimientos en los que a iniciativa del órgano judicial actuante así se considere oportuno a la vista de las concretas circunstancias concurrentes en el litigio, se utilice el

trámite procesal de conciliación judicial previsto en el artículo 84 de la vigente LRJS, para instar a las partes a solicitar conjuntamente la apertura de un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra que, en caso de concluir con acuerdo, ponga fin al litigio y determine el archivo de las actuaciones, con la eficacia y demás consecuencias jurídicas que se establecen en el citado artículo 84 de la LRJS.

Segunda.- Ámbito.

A título meramente enunciativo los litigios, individuales o colectivos, susceptibles de ser derivados a procedimientos aceptados de mediación, podrán ser, entre otros posibles, los siguientes:

- la impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores
- los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo
- los procedimientos de movilidad geográfica
- los procedimientos de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- los procedimientos de vacaciones
- los procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- cualquier otro procedimiento -individual o colectivo- que, vistas las circunstancias concurrentes, a juicio del órgano judicial que vaya a conocer del mismo, se entienda que la resolución del mismo debiera venir preferentemente del acuerdo de las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses. ;

La iniciativa para instar a las partes a derivar el litigio a un procedimiento de mediación aceptado ante el Tribunal laboral de Navarra, corresponde en exclusiva al órgano judicial competente para conocer del procedimiento.

Tercera.- Procedimiento a seguir.

Propuesta la derivación a todas las partes implicadas en el procedimiento y aceptada ésta por todas ellas, se procederá a suscribir ante el secretario judicial correspondiente, un documento de suspensión temporal acordada del procedimiento, que con carácter general y salvo prorroga autorizada por el órgano judicial actuante, no podrá exceder de veinte días hábiles, en el que asimismo, se hará constar la solicitud de inicio del procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

De este documento al que se unirá una copia del escrito de demanda y los documentos que lo acompañen, se dará traslado al Tribunal laboral de Navarra que, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su recepción, designará una ponencia de mediadores y citará a las partes para el inicio de la mediación.

El desarrollo del procedimiento de mediación se seguirá conforme a las previsiones establecidas por el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra de 25 de Noviembre de 2013 (BON nº 15 de 23 de enero de 2014) ateniéndose a los principios de gratuidad, celeridad, audiencia a las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción.

Como criterio general, desde el inicio del procedimiento de mediación hasta la comunicación a las partes de la propuesta de mediación, no deberán transcurrir más de doce días hábiles.

De la propuesta de mediación se dará traslado a las partes, concediéndoles un plazo para decidir sobre su aceptación o no. Concluido este plazo que no podrá exceder de la fecha límite del periodo de suspensión acordado para el procedimiento judicial, se levantará el acta final del procedimiento de mediación, en la que se hará constar, según proceda, la aceptación de la propuesta reproduciendo el contenido y términos de ésta, o alternativamente, la falta de consenso entre las partes para su aceptación.

En el caso en el que a la vista de las circunstancias concurrentes en el conflicto, no resultara posible articular una propuesta de mediación, transcurrido el plazo de doce días hábiles se levantará acta en la que por parte de la ponencia de mediadores se constatará esta circunstancia.

El resultado de la mediación, junto con la propuesta efectuada en su caso, se notificará al órgano judicial competente.

En los casos en que se logre acuerdo, se dictará Auto aprobando la avenencia alcanzada y acordando, además, el archivo de las actuaciones.

En los casos de no formulación de propuesta, así como en los de no aceptación de ésta por las partes, se dictará decreto dando por concluida la mediación y reanudando el procedimiento judicial, procediéndose, a partir de ese momento, a efectuar un nuevo señalamiento de juicio oral.

Cuarta.- Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión, de naturaleza paritaria, que efectuará periódicamente una labor de seguimiento y análisis de los procedimientos derivados así como de los acuerdos alcanzados. Tendrá asimismo encomendada la función de proponer mejoras y modificaciones en el procedimiento diseñado y en general, la de velar por que en su desarrollo y ejecución, este Convenio responda a los fines perseguidos de consecución de una gestión de los conflictos laborales, más eficaz y satisfactoria para todas las partes implicadas.

La Comisión de Seguimiento tendrá la composición y se reunirá con la periodicidad mínima que fijen sus integrantes en el momento de su constitución, que habrá de formalizarse dentro del plazo de los treinta días siguientes a la firma del presente Protocolo.

Quinta.- Cláusula final.

Se hace constar expresamente que la firma del presente Protocolo en ningún caso determinará obligaciones exigibles, de índole económica o de cualquier otra naturaleza, para el Consejo General del Poder Judicial ni para la Sala de Gobierno o la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

Y en prueba de conformidad y para que así conste, firman los comparecientes el presente convenio, por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

El Presidente del
Tribunal Superior de Justicia de Navarra

D. Joaquín Cristóbal Galve Sauras

El Presidente de la Fundación
"Tribunal de Solución de Conflictos Laborales
de Navarra"

D. Raúl Villar Pérez