

RETOS DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL II

AGENDA ESTRATÉGICA DEL TSJ MURCIA

FORTALECIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

CONCLUSIONES

Este segundo grupo de trabajo ha tratado el tema "**Fortalecimiento de las Conciliaciones**" desde la perspectiva que ofrece esta actividad en sede administrativa, cuando se realiza con carácter previo y preceptivo a la presentación de la reclamación en vía judicial.

El objetivo que se pretende es favorecer la *desjudicialización* de la conciliación, y también *potenciarla dentro del ámbito administrativo* donde se desarrolla, valorando la posibilidad de expandir su ámbito de aplicación.

Siempre con el fin de alcanzar solución del conflicto social y que esa solución sea la más adecuada para las partes: con mantenimiento de la relación laboral o con acuerdo distinto que lleve consigo su extinción. Atendiendo a una u otra forma de terminación, será más o menos interesante hacer uso del modelo de resolución del conflicto que ofrece la conciliación o del modelo de resolución del conflicto que se puede obtener con la mediación.

El recurso a la mediación parece más adecuado para supuestos en los que sea posible mantener la continuidad

del vínculo laboral y en cambio, el de la conciliación para los casos en que no sea así.

Es ésta una búsqueda ambiciosa, con visión amplia para encontrar todas las posibles vías de solución del conflicto utilizando distintos recursos, sucesivos y/o alternativos, complementarios a la vía judicial, de manera que sumados a los propios de ésta supongan un incremento en el volumen de supuestos resueltos.

La fórmula sería la siguiente:

Mediación voluntaria + conciliación administrativa + mediación administrativa + conciliación judicial + mediación intrajudicial + acuerdos transaccionales homologados dentro del proceso = solución conflicto social.

Se analiza la **conciliación administrativa** desde tres puntos de vista:

I.- La celebración del ACTO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVO EN EL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES (SRL): recursos disponibles para potenciar sus resultados.

II.- LA OFICINA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: posibilidad de dotar a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (O.R.L) de competencia para conocimiento de conflictos individuales en materias concretas.

III.- MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES: posibilidad de introducir la mediación en el Servicio de Relaciones laborales para determinados asuntos como complemento de la actividad conciliatoria que desarrolla.

I.- CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

El Art. 63 LRJS. Conciliación o mediación previas.

"Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el Servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el art. 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el art. 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del estatuto del trabajo autónomo."

El Art. 66 LRJS. Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación.

"1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.

3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se dará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido si causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera

esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de la mediación".

Estos artículos regulan el acto de conciliación/mediación previa que se lleva a cabo ante el Servicio Administrativo.

De su contenido se desprende la necesidad de que conste la efectiva citación de las partes al acto convocado.

La falta de citación o su nulidad que imposibilita al destinatario la comparecencia, impide asociar a ésta los efectos perjudiciales que recoge el precepto, procediendo en tales casos la suspensión del acto convocado y su nuevo señalamiento con citación efectiva de los interesados.

La adecuada cumplimentación del acta extendida con referencia a la efectiva citación de los interesados permitirá la aplicación de los Artículos 66 LRJS y 97.3 del mismo texto legal.

Con la información ofrecida por el Servicio de Relaciones Laborales, se constata que en este momento, la citación a las partes para la comparecencia ante dicho Organismo se lleva a cabo con empleo de medios electrónicos a través de la Dirección Electrónica Habilitada Única conforme a la regulación prevista en los Artículos 41 y 43 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, así como, que en el texto de las citaciones remitidas a las partes para el acto de conciliación se ha incorporado la advertencia sobre posibilidad de imposición de costas judiciales en los términos previstos en el Artículo 66 L.R.J.S., también, que las actas extendidas recogen información concreta sobre la forma en que se han llevado a cabo estas citaciones.

Son aportaciones novedosas con respecto al contenido que han tenido las actas extendidas hasta este momento, aportaciones que se han recibido con mucho interés por el

colectivo de profesionales que intervienen en el grupo de trabajo; el Servicio de Relaciones Laborales se ha adelantado con ello a una de las cuestiones programadas para ser tratadas en este trabajo, y esta información se ha recibido con satisfacción por entender que son medidas que sin duda contribuirán de manera positiva a la potenciación de la conciliación administrativa. De momento, con la información que facilita dicho Servicio se confirma que se ha incrementado el número de mercantiles que comparecen efectivamente al acto de conciliación administrativo. De esta manera, las posibilidades de alcanzar acuerdos se incrementan también.

Así mismo, se ha puesto de manifiesto que el elevado número de asuntos que recibe el Organismo impide que la labor de conciliación y/o mediación encomendada al Letrado conciliador pueda llevarse a cabo con la dedicación y el *tiempo* adecuado para ofrecer a las partes posibilidad de negociación sobre las cuestiones planteadas. Se confirma con ello que la mayor parte de los acuerdos obtenidos en esta sede son los que las partes han alcanzado previamente de manera espontánea entre ellas y que se llevan al órgano administrativo para ser reproducidos y puestos por escrito, así como, que la celebración del intento de conciliación administrativa se hace para dar cumplimiento al requisito preprocesal exigido para interponer la demanda en vía judicial y para obtener las prestaciones que se derivan de ello.

La regulación contenida en el RD 505/1985 de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial y el Art. 33 del ET, impide que este Organismo asuma el pago de prestaciones que puedan derivarse de acuerdos conciliatorios alcanzados en el ámbito del Servicio de Relaciones Laborales en materia de despidos (salvo supuesto de despido objetivo con reconocimiento de

procedencia), en este sentido el incremento de conciliaciones administrativas en esta materia exigiría un cambio normativo no previsto en este momento.

Invertir esta tendencia se convierte realmente en un reto interesante que precisa de "ayuda", así, resultaría adecuado proveer al órgano administrativo de los recursos necesarios, *dotación presupuestaria* fundamentalmente con provisión de más *Letrados* para celebrar los actos de conciliación:

Presupuesto + tiempo + letrados = + conciliaciones

II.- LA OFICINA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

La página web de la ORCL ofrece información sobre su definición, integrantes, contenido y funciones encomendadas, y dice:

"La Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales es una entidad privada, creada por las organizaciones empresarial CROEM y sindicales UGT y CCOO con la finalidad de potenciar la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores a través de procedimientos de mediación y arbitraje.

La ORCL nace de la voluntad de los agentes sociales de crear un instrumento que contribuya al desarrollo de unas relaciones laborales que fomenten un mayor diálogo, intentando, siempre que sea posible, evitar la judicialización de los conflictos. Viene a consolidar un proceso de potenciación de la autonomía colectiva para lo que constituye un medio de notable interés y utilidad, promoviendo los espacios de acuerdo y la gestión participada del conflicto, así como la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y en la

corresponsabilidad. Es un instrumento ágil, rápido y eficaz en la solución de los conflictos laborales.

La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales, ORCL, constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de Mediación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales reseñados en ASECMUR II y tiene encomendada la aplicación de las disposiciones del citado Acuerdo y del Reglamento que lo desarrolla."

Se trata, por tanto, de un Órgano tripartito cuyas funciones se desarrollan en el ámbito de los conflictos colectivos, con vocación incuestionable de resolución de los mismos fuera del ámbito judicial, con una dilatada experiencia y amplios resultados positivos en el desempeño de su labor.

Por ello, se ha valorado como interesante la posibilidad de extender la competencia de esta Oficina en su función mediadora, para potenciar la resolución extrajudicial de determinados conflictos de carácter individual y plural.

Los conflictos individuales que podrían someterse a la actuación mediadora de la Oficina podrían ser aquéllos que versan sobre materia de clasificación profesional, o de reclamación de diferencias salariales por superior categoría, vacaciones y sanciones, salarios entendiéndose que de esta manera y por la constatación de los buenos resultados que en la Oficina se consiguen, podrían incrementarse de forma significativa los acuerdos.

Los promotores del cambio deben ser en todo caso, los sujetos con legitimación para ello, que son los miembros de dicho órgano tripartito, con absoluto respeto de aspectos de organización internos, competenciales y cuestiones presupuestarias relativas a medios y recursos de que se dispongan.

III.- MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES

Se aborda esta cuestión partiendo de una reflexión previa no exenta de cierta nostalgia y que nace del conocimiento de quienes han ejercido su función en este servicio y es que el ánimo que siempre ha inspirado el trabajo del Letrado conciliador ha sido el de "mediar", finalmente su trabajo a lo largo del tiempo se ha convertido en un "mero trámite administrativo".

Se plantea como un gran reto para quienes ejercen esta función retomar aquel espíritu inicial y hacer que el Servicio de Relaciones Laborales recupere la función mediadora que subyace en su esencia; lograr que el Letrado conciliador recupere su carácter de mediador y no un mero certificador de acuerdos. El orden de actuación sería el siguiente "Conciliar - Mediar y si no fuera posible certificar".

Introducir una "mediación exprés" en este Servicio, además de la actividad de conciliación administrativa que ya lleva a cabo. Pero sin crear duplicidades, ni multiplicar entes sino con refuerzo de los recursos de que se disponen y con aprovechamiento de la dilatada experiencia del Servicio, con intervención de los agentes sociales, de mediadores Graduados Sociales y Letrados con formación específica en derecho laboral y en técnicas y herramientas de mediación, y sin obviar la cuestión relativa a la remuneración de los profesionales que puedan participar en este trabajo.

También con posibilidad de intercambiar experiencias con la Umim (Unidad de Mediación Intrajudicial) cuando ésta incorpore en su estructura el ámbito de la mediación laboral intrajudicial.

La actividad mediadora debería desarrollarse con respeto de los límites que rigen en materia de conciliación laboral:

- 1.- Conocimiento del derecho sustantivo aplicable.

- 2.- Congruencia con la acción que pudiera ser ejercitada.
- 3.- Con previsión de las consecuencias que se deriven del acuerdo.
- 4.- Con respeto absoluto de los derechos irrenunciables y contenidos mínimos legales.
- 5.- Con obtención de un acuerdo susceptible de ser homologado y ejecutado.

En definitiva, se trata de tener en cuenta dos ideas distintas:

- 1) Favorecer el conocimiento y la aplicación de técnicas y herramientas de mediación por los Letrados conciliadores.
- 2) Ofrecer la posibilidad de realizar comediación dentro de este Servicio administrativo con mediadores titulados, y con posibilidad de compartir las experiencias con la Unidad de Mediación intrajudicial.

Murcia a 27 de junio de 2017