

La conciliación obligatoria en los conflictos individuales. Como se ha dicho ya, es requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral el intento de celebración del acto de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. No sólo es un requisito previo. No sólo es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento, sino que la ley impone la asistencia al mismo como una obligación de ambas partes. Hemos indicado que el artículo...

El artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho de todas las personas a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y que naturalmente ello provoca algunas dudas respecto de la compatibilidad con ese precepto de la conciliación obligatoria. En todo caso, en nuestro ordenamiento, el Decreto Ley 5 de 26 de enero de 1979 la exige en su artículo 5º y en aplicación de ese precepto, el Real Decreto 2756 de 23 de noviembre de 1979, por el que el Instituto de Mediación Arbitral de la Constitución garantiza el derecho de todas las personas a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y que naturalmente ello provoca algunas dudas respecto de la compatibilidad con ese precepto de la conciliación obligatoria. El Decreto Ley 5 de 26 de enero de 1979, en el ejercicio de su artículo 5º y en aplicación de ese precepto, el Real Decreto 2756 de 23 de noviembre de 1979,

desarrolla ese precepto en sus artículos cuarto y siguientes. El artículo sexto dispone que la conciliación se promoverá mediante papeleta en la que deberán constar los siguientes extremos. Los datos personales del que la presente y de los demás interesados y sus domicilios respectivos, el lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que en su caso sea objeto de reclamación, enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica si fuera de esta naturaleza y, naturalmente, si se trata de reclamación por desigualdad, despido la fecha de este y los motivos alegados.

por la empresa, la fecha y la firma. La celebración del acto de conciliación se interesará con esa papeleta ante los órganos del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación del lugar de la prestación de los servicios o del domicilio de los interesados a elección del solicitante. Es decir, el solicitante de conciliación es quien puede dirigirse como quiera, sea al Instituto del lugar donde se prestan los servicios o del domicilio de los interesados. La presentación de esa papeleta de conciliación interrumpe los plazos de caducidad de acciones y se reanuda su cómputo a partir del día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días sin que sea celebrada. Este punto, como saben, también provoca...

determinadas discrepancias doctrinales, porque se entiende, o tradicionalmente se entendía, que la caducidad, como una de sus características más fundamentales, tiene la de que no se interrumpe. Lo que se interrumpe es la prescripción, pero la caducidad en el derecho común no se interrumpía. Sin embargo, en esta norma, en materia de conciliación obligatoria, se entiende que la presentación de la papeleta interrumpe el plazo de caducidad. Recibida la papeleta en el Instituto de Conciliación, Arbitraje y Mediación, que se registrará en los libros que se lleven al efecto, se examinará para determinar si reúne o no los requisitos exigidos. Se solicitarán en su caso las aclaraciones necesarias para que las citaciones de los interesados sean hechas correctamente, devolviendo al compareciente una de las copias debidamente sellada y fechada, haciéndole saber el lugar día y hora de la caducidad. Y ahora, de la celebración de la conciliación, que naturalmente...

naturalmente debe efectuarse dentro de los plazos legales, y firmando a tal efecto la correspondiente diligencia. Si el compareciente fuese persona distinta del solicitante y rechazase la citación, se practicará como la de los otros interesados. Con la papeleta que ha presentado el solicitante, se inicia el oportuno... ..posteriores, y de las copias se dará traslado a los demás interesados con indicación del lugar, día y hora en que ha de celebrarse el acto. Las citaciones se harán por correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama o cualquier otro medio del que quede la debida constancia. El acto de conciliación, por virtud de lo dispuesto en el artículo 5, párrafo 2 del decreto de la Constitución, se hará en el caso de la constancia. El acto de conciliación, por virtud de lo dispuesto en el artículo 5, párrafo 2

que comentamos, debe efectuarse ante el director, presidente del tribunal arbitral, secretario u otro funcionario del instituto, siempre que reúnan la condición de licenciado en derecho. Y la capacidad de los interesados para la celebración del acto de conciliación será la misma que se exige a los litigantes en el proceso laboral. Los interesados pueden comparecer en el acto de conciliación por sí mismos o por medio de representante, otorgando esa representación mediante poder notarial, por comparecencia ante los órganos judiciales a que se refiere el artículo 10 de la ley de procedimiento o ante las oficinas del instituto de mediación, arbitraje y conciliación. Y también se puede admitir la representación mediante aportación

de escrito del interesado designando específicamente al que comparece como representante, facultándole para obligarse en dicho acto o por simple comparecencia y manifestación del representante, siempre que en estos supuestos sea reconocido.

conocido como tal por la otra parte, y se considere suficiente a juicio del conciliador, quien advertirá al representante de las responsabilidades en que puede incurrir, caso de no existir tal representación e incumplirse las obligaciones contraídas con tal motivo. Como se ve, hay una gran flexibilidad para representar a las partes en el acto de conciliación. Abierto ese acto de conciliación, el letrado, después de llamar a las partes, que pueden acudir acompañadas de un hombre bueno, les concederá la palabra para que expongan sus pretensiones y las razones en que se fundan, siendo facultativa la exhibición de documentos y otros justificantes. Y seguidamente invitará a los interesados a que lleguen a un acuerdo, con el auxilio en su caso de los hombres buenos, concediéndoles cuantas intervenciones sean pertinentes a tal fin, y pudiendo sugerirles soluciones equitativas. Mantendrá el orden en la discusión, con facultad para darla por terminada, tanto en caso de alteración deseosa, como en el de imposibilidad de llegar a un acuerdo, y en ambos supuestos se terminará.

tendría por celebrado el acto sin avenencia. Inmediatamente después de celebrada la conciliación, el letrado entregará a los interesados una copia certificada del acta. Si en conciliación se llega a un acuerdo, ese acuerdo, ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, naturalmente, tiene fuerza ejecutiva y se puede hacer efectivo ante la magistratura de trabajo. Tiene extraordinario interés el segundo párrafo del artículo undécimo del decreto que estamos comentando, por virtud del cual, la conciliación celebrada ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en la que expresamente se reconozca por ambas partes que ha existido despido improcedente del trabajador y se establezca a cargo de la empresa y por tal despido, una indemnización de cuantía no inferior a la de la empresa.

a 30 días del importe del salario correspondiente al trabajador, esa conciliación, digo, faculta al trabajador para solicitar la declaración de la situación de desempleo. Como ustedes saben, para obtener los beneficios del desempleo se exige que el despido se haya producido por causa no imputable al trabajador, que la cesación en el trabajo no sea imputable al trabajador. Naturalmente, en la conciliación se suponía que el trabajador aceptaba perder el empleo y eso obstaculizaba la percepción del seguro de desempleo. A partir de este precepto queda claro que cabe, a pesar de haber aceptado la conciliación, que el despido es improcedente y que se establezca una indemnización.

que abre la vía al trabajador a la percepción del seguro de desempleo. Por último, es forzoso que ustedes tengan presente que estas normas legales, oficiales, en materia de conciliación, deben entenderse relacionadas con las importantes precisiones adoptadas por el Acuerdo Marco Interconfederal celebrado entre la Unión General de Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. En dicho Acuerdo Marco se establece un Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación que va a entender no sólo en los problemas de interpretación derivados de ese acuerdo, sino también en los problemas de la comunicación. En toda una serie de conflictos que se puedan plantear entre los trabajadores y los trabajadores de la Unión General de Trabajadores.

las partes. Está claro que cuanto afecta a la conciliación puede verse tamizado por el acuerdo marco. Es una pretensión de las fuerzas sociales la de organizarse autónomicamente y es muy posible que en el futuro las partes, trabajadores y empresarios y sus organizaciones y asociaciones propendan a dirigirse a los órganos que han creado sus propios acuerdos en lugar de a los órganos institucionalizados oficialmente por el Estado. Pero la evolución de los acontecimientos nos dirá el modelo final a que se llega en esta materia.