



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿SABÍAS QUE...?

La Papeleta de conciliación laboral

Antes de iniciar el proceso judicial y demandar a la empresa, el trabajador tiene que acudir a un acto de conciliación, en el que se tratará de llegar a un acuerdo con la empresa sin la intervención del juez.

¿En qué tipos de conflicto laboral se puede acudir al procedimiento de Conciliación?

Los Conflictos colectivos que se pueden producir en tu Centro de Trabajo, para ello el Comité o en su caso sino lo hubiera, el delegado o delegados sindicales, deberán interponerlo. Además Desde el 16 de junio de 2009 se incorporaron algunas reclamaciones individuales. Concretamente, éstas obedecen a lo que respecta a la clasificación profesional, la movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones y licencias, permisos y reducciones de jornada (incluidos los vínculos al cuidado de hijos y familiares).

¿Es obligatorio este acto de conciliación?

Sí, en la mayoría de los casos sí. En las reclamaciones más habituales, cuando el trabajador es despedido, frente a sanciones disciplinarias, o cuando se le deben salarios, es necesario acudir a este acto de conciliación.

Existen una serie de *excepciones en las cuales no es obligatorio*:

- Cuando la demandada va a ser una Administración Pública, incluida la Seguridad Social (SEPE INEM, TGSS, INSS). En este caso será necesaria generalmente la presentación de una reclamación previa.
- Hay un listado de reclamaciones en las que no es necesario intentar conciliar previamente, si no que se puede presentar directamente la demanda. Las materias que más pueden afectar a un trabajador son: las vacaciones, la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las suspensiones del contrato, las reducciones de jornada por causas objetivas, la conciliación de la vida familiar y laboral, la defensa de los derechos fundamentales.

Fuera de estas excepciones, en el resto de los casos es obligatorio intentar la conciliación laboral.

¿Dónde y cómo se hace este acto de conciliación?

Este acto de conciliación se hace en los servicios de conciliación o relaciones laborales que tiene cada Comunidad Autónoma, y generalmente depende de la Dirección General de Trabajo autonómica, en Aragón **SAMA**.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

Ante los **Servicios de Conciliación** se presenta un escrito que se llama **Papeleta de Conciliación**. Se puede presentar un escrito propio, pero todos los servicios ponen a disposición de los trabajadores un formulario que se puede rellenar.

En nuestro caso adjuntamos el modelo Oficial de nuestra Comunidad, que es muy parecido al de otras Comunidades. No es necesario utilizar los **modelos oficiales**, pero si recomendable seguir esa estructura, ya que se evita con ello dejar de incluir en el escrito algún dato importante en cuanto a la identificación de las partes, etc. En la mayor parte de las páginas web de los servicios de conciliación de las Comunidades Autónomas es posible descargar estos impresos.

Esta solicitud lo puede hacer cualquier trabajador pero advertimos, que **siempre es recomendable contar con el asesoramiento de un abogado laboralista, graduado social o asesor sindical a la hora de redactar la Papeleta**, pues no es fácil formular correctamente las peticiones si no se tienen conocimientos jurídicos y los errores en esta fase pueden perjudicar luego en la vía judicial.

El plazo para presentar la Papeleta de Conciliación es el mismo que para presentar la demanda. Los plazos más importantes son los de despido, donde se tiene 20 días hábiles para presentar la Papeleta. En este plazo no se cuentan sábados, domingos ni festivos.

Al presentar la Papeleta se interrumpe este plazo, y en el caso de no haber acuerdo, el plazo se vuelve a correr desde el día que se hace el Acto de Conciliación. Se entiende mejor con un ejemplo:

EJ. A Antonio le han despedido el 1 de julio, por lo que tiene 20 días hábiles para demandar. Presenta la Papeleta de conciliación cuando han pasado 15 días hábiles. No se llega a ningún acuerdo en el Acto de Conciliación, por lo que quedan 5 días para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social.

En el caso de querer reclamar salarios o el reconocimiento de un derecho el plazo es mucho más amplio, de 1 año.

A Antonio no le han pagado además el salario de junio de 2015. Tiene hasta junio de 2016 para reclamar este salario.

La presentación de la Papeleta de Conciliación puede hacerse directamente a través de Internet en muchas Comunidades Autónomas o dirigida por escrito al Servicio Autonómico de Conciliación.

Al presentar la Papeleta, el Servicio Autonómico citará al trabajador y a la empresa a acudir al acto de conciliación, indicando el día, la hora y el lugar. En muchas ocasiones esta es la forma en que la empresa se entera de que un trabajador ha planteado una reclamación: cuando recibe la citación para acudir a la conciliación.

El Acto de conciliación.

El acto de conciliación se hace entre el trabajador y el representante de la empresa ante un Letrado Conciliador. En este momento las partes negocian e intentan llegar a un acuerdo y el Letrado Conciliador puede mediar y ayudar a ello. Tanto el trabajador como la empresa pueden acudir asesorados por un abogado, o un asesor laboral pero no es necesario.

Este acto puede acabar de varias formas:



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

- No va el trabajador: en este caso se archiva directamente la Papeleta y el trabajador deberá volver a empezar, si aún tiene plazo.
- “Con avenencia”: cuando hay un acuerdo entre empresa y trabajador.
- “Sin avenencia”: cuando no hay acuerdo. El trabajador en este caso deberá presentar la demanda, para reclamar ya ante el Juez.
- “Intentado y sin efecto”: cuando la empresa no va. En este caso constará en el acta que la empresa no acudió y si estaba correctamente citada o no.

Al acabar el acto se firmará un acta tanto por el Letrado Conciliador como por el trabajador y la empresa, en el cual viene reflejado el resultado de este acto de conciliación. En el caso que no se llegue a un acuerdo, esta acta tendrá que aportarse con la demanda que se presente.

Si la empresa está citada pero no va al acto de conciliación, quedará constancia en el acta. En el caso de que se llegue a juicio, y gane el trabajador, el juez podrá imponer a la empresa las costas del procedimiento, incluyendo los honorarios del abogado o del graduado social que haya contratado el trabajador, hasta los 600 euros. Además en algunos casos el juez podrá poder también una multa si cree que la empresa actuó de mala fe o con temeridad.

¿Tiene validez el acuerdo alcanzado en el Acto de Conciliación?

Este acuerdo es de obligado cumplimiento y tiene prácticamente la misma fuerza que una sentencia y si la empresa no cumple, se puede reclamar ante el Juzgado de lo Social su cumplimiento.

Hay que tener cuidado cuando se sospecha que la empresa puede ser insolvente, o entrar en concurso de acreedores, ya que los acuerdos en el acta de conciliación, si luego la empresa no cumple, no los cubre el FOGASA. En estos casos, es mejor no cerrar el acuerdo en este acto de conciliación y cerrar el acuerdo en el Juzgado de lo Social, después de haber presentado la demanda.

EL UMAC unidad de mediación arbitraje y conciliación, es el paso antes para la Conciliación laboral preceptiva, precia a la jurisdicción Social. Y tiene como objeto cumplir el trámite preprocesal obligatorio previo a la demanda en la Jurisdicción Social.

Recomendaciones.

Nuestra recomendación es que **EL INICIO DE UNA RECLAMACIÓN DEBE ESTAR ASESORADA POR CRITERIOS JURÍDICOS YA QUE SINO HAY ACUERDO DE LA DEMANDA, PASA A VÍA JURIDISCCIONAL Y SE TIENE QUE ARGUMENTAR CORRECTAMENTE**, en nuestro caso si tienes alguna duda puedes ponerte en contacto con nosotros.

Esperamos una vez más te haya servido de ayuda, adjuntamos el modelo de formulario para el SAMA.

FDO. Secretaría de Acción Sindical del MIT.