

IRLANDA

REFORMA DEL SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Reforma del sistema de resolución de conflictos laborales

A principios de abril, el Gobierno irlandés publicó un documento en el que se ofrecen los detalles sobre las reformas en la estructura de organismos de relaciones laborales y sus procedimientos, cuyas líneas generales ya habían sido anunciadas por el ministro de Trabajo, Empresa e Innovación, Richard Bruton.

Uno de los cambios más destacados es que una nueva "Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo" aunará las funciones que hasta ahora realizaban varias instituciones, mientras que el Tribunal Laboral se convertirá en el lugar de presentación y resolución de todos los recursos que hasta ahora eran competencia de varios organismos.

La siguiente tabla muestra los objetivos principales de esta reforma:

Antes de la reforma	Con la reforma (cambios previstos para finales de 2012)
Cinco organismos reguladores de las relaciones en el lugar de trabajo	Dos organismos reguladores de las relaciones en el lugar de trabajo
Cinco páginas web	Una sola página web
Cinco sistemas administrativos y procedimentales distintos	Un procedimiento unificado para todos los servicios
30 formularios distintos, en papel, para demandas o reclamaciones de primera instancia	Un solo formulario, que se podrá rellenar y presentar por Internet
20 formularios distintos, en papel, para recursos y apelaciones	Un solo formulario de apelación, que se podrá rellenar y presentar por Internet
Se pueden iniciar procedimientos de primera instancia en 5 organismos distintos. En algunos casos el demandante debe presentar demandas en más de un organismo.	La Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo tramitará todas las demandas de primera instancia.
Tres vías de apelación distintas	Una sola vía de apelación
Los plazos y criterios de ampliación de plazos para la presentación de demandas varía según la norma aplicable	Un plazo común de 6 meses para iniciar todas las demandas que requieran resolución, y criterios unificados para la ampliación de dichos plazos a doce meses en circunstancias extraordinarias
Los plazos para presentar recursos varían según la norma aplicable	Un plazo común de 42 días para la presentación de recursos
Largos retrasos en el acuse de recibo de las demandas (hasta ocho meses en algunos casos)	Se acusará recibo de todas las demandas en un plazo de cinco días hábiles
Largos retrasos en la notificación a las empresas de demandas interpuestas contra ellas (hasta ocho meses en algunos casos)	Se notificará al demandado en el plazo de cinco días hábiles
Todas las demandas requieren audiencia	Existirá un "servicio de resolución temprana" para ayudar a resolver la disputa entre las partes sin necesidad de audiencia y resolución, y se creará una nueva función de registro para la gestión de demandas presentadas fuera de plazo o no fundamentadas adecuadamente
Periodos de espera de hasta dos años para audiencias	El objetivo será programar la audiencia en el plazo de tres meses a partir de la presentación de

	la demanda
Largos periodos de espera para algunas resoluciones en procedimientos de primera instancia	El 90% de las resoluciones y recursos se emitirán por escrito en el plazo de 28 días
No hace falta fundamentar la decisión en el caso de algunas resoluciones de primera instancia	Todas las resoluciones y recursos estarán motivadas por escrito
No publicación o acceso a algunas resoluciones de primera instancia	Todas las resoluciones de primera instancia y de recursos se publicarán en la web www.workplacerelations.ie
Sistemas ineficaces y recursos no bien aprovechados	Se pondrán en marcha sistemas eficaces que generarán un ahorro considerable
Uso insuficiente de tecnología, lo que lleva a un nivel de servicio deficiente	Mejor servicio a los usuarios, especialmente en lo relativo a la disponibilidad de servicios electrónicos
El único mecanismo de ejecución por incumplimiento de algunas resoluciones en materia laboral es la vía penal, que puede resultar desproporcionada, larga y costosa.	Se introducirá un nuevo modelo para el cumplimiento de resoluciones, más proporcionado, así como mecanismos más eficaces y menos costosos como Notificaciones de Cumplimiento, Órdenes del Tribunal Laboral y Notificaciones de Sanciones Fijas, para reducir el número de situaciones en las que es necesario recurrir a la vía penal por incumplimiento.

El siguiente enlace conduce al documento completo de la reforma:

<http://www.workplacerelations.ie/en/media/Blueprint%20for%20a%20World%20Class%20Workplace%20Relations%20Service%20April%202012.pdf>