

MODELO DE ACTA DE CONCILIACIÓN LABORAL

Lugar de celebración : _____ Fecha : _____

Identificación de las partes:

Empresa (Nombre o Razón Social) : _____

Representante Legal : _____

DNI/NIF : _____

Trabajador/a (Nombre y Apellidos) : _____

DNI/NIE : _____

Representante sindical (si procede) : _____

Antecedentes:

Las partes, reconociendo la existencia de un conflicto laboral referido a las circunstancias concretas que motivan esta actuación, han decidido someterse al procedimiento de conciliación previsto en el Artículo 63 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Acuerdo alcanzado:

Las partes acuerdan dar por finalizado el conflicto laboral existente en los siguientes términos: - La empresa se compromete a cumplir las condiciones pactadas en este acta. - El trabajador/a acepta las condiciones descritas y renuncia a otras reclamaciones derivadas del conflicto. - El presente acuerdo tiene naturaleza vinculante y eficacia ejecutiva para ambas partes. - Las partes reconocen que el acuerdo se realiza de forma libre, consciente y sin coacción.

Condiciones específicas (si las hubiera):

Advertencias y efectos legales:

Se informa a las partes que, conforme a la legislación vigente, el presente acta equivale a una transacción con eficacia liberatoria, salvo que se impugne judicialmente en los plazos y formas previstas en la normativa aplicable. La firma del presente documento implica la renuncia a cualquier otro procedimiento relacionado con el conflicto objeto de conciliación.

FIRMA DE LA EMPRESA

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

Firma: _____

Firma: _____

Fuente original de este documento:

<https://laboral-lex.com/modelo-de-acta-de-conciliacion-laboral/>

¿Le resultó útil esta plantilla?

Encuentre más plantillas actualizadas en:

<https://laboral-lex.com/>

Mas plantillas

Esta plantilla está destinada exclusivamente para uso personal y no comercial.

En caso de distribución o publicación, es obligatorio mencionar la fuente.

Esta plantilla se proporciona únicamente como orientación y no constituye asesoramiento legal.

Se recomienda consultar con un profesional del derecho en cada caso particular.