

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

La Conciliación Previa en el Proceso Laboral

TRABAJO FINAL DE GRADO

Tutor. Dr. D. José María Martín de la Leona Espinosa

Alumna. D^a. Elia Rodríguez Moñino



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

“La paz no es la inexistencia de conflictos, que además son propios de la naturaleza humana. La paz es el estado de convivencia ideal en el que las necesidades básicas de los ciudadanos están plenamente satisfechas, permitiendo entre otras cosas, que los conflictos que se susciten, tengan vías institucionales y adecuadas para su solución”

Rómulo González T.

ÍNDICE

- Abreviaturas.....	5
- Resumen.....	7
- Introducción.....	8
I. Sistemas alternativos de resolución de conflictos.....	11
A. Sistemas de resolución de conflictos.....	11
1. Autodefensa.....	11
2. Autocomposición.....	12
a) Mediación.....	14
b) Transacción.....	14
c) Conciliación.....	14
3. Heterocomposición.....	15
a) Arbitraje.....	16
II. La Conciliación.....	17
A. Antecedentes históricos.....	17
B. La conciliación en la Ley de Enjuiciamiento Civil como norma supletoria a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.....	18
C. La Conciliación Laboral.....	18
1. Finalidad.....	20
2. Clases.....	22
3. La Conciliación laboral previa obligatoria.....	22
a) Origen de la conciliación obligatoria previa o extrajudicial.....	22
b) Carácter obligatorio de la conciliación preprocesal. Excepciones.....	23
a. Procesos que exijan reclamación administrativa previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma.....	26
b. Procesos sobre Seguridad Social.....	28
c. Procesos relativos al disfrute de vacaciones.....	30
d. Procedimientos relativos a materia electoral.....	30
e. Procesos iniciados de oficio.....	31
f. Procesos de impugnación de convenios colectivos.....	31
g. Procesos de impugnación de los Estatutos de los sindicatos y de su modificación.....	32
h. Procesos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.....	32
i. Impugnación de acuerdos de conciliación, mediación y transacción.....	33
j. Acciones laborales de protección contra la violencia de género.....	33

	k.	Procesos relativos a la movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	33
	l.	Procesos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	34
	m.	Supuestos que cumplen determinados requisitos (art. 64.2 LRJS).....	34
	c)	Competencia territorial.....	36
	d)	Partes en la conciliación.....	38
	e)	Implantación de la nueva Oficina Judicial en la reforma de la Legislación Procesal conforme a la Ley 13/2009.....	39
D.		Procedimiento de la Conciliación Previa.....	40
	1.	Forma	41
	2.	Lugar.....	42
	3.	Plazo.....	43
	a)	Suspensión y cómputo de plazos.....	45
	b)	Admisión de la papeleta de conciliación.....	46
	c)	Celebración del acto de conciliación.....	47
	d)	Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación.....	48
	e)	Resultado del acto de conciliación.....	50
	f)	Impugnación del acuerdo de conciliación.....	50
	g)	La ejecución de lo convenido en el acto de conciliación.....	53
III.		Conclusiones.....	57
IV.		Bibliografía.....	60
V.		Anexos.....	63
	1.	Ejemplo de Reclamación Administrativa Previa.....	63
	2.	Ejemplo de formulario de Papeleta de Conciliación Individual previa a la vía judicial laboral.....	64
	3.	Ejemplo solicitud de conciliación laboral.....	67
	4.	Ejemplo de Acta de Conciliación.....	69
	5.	Ejemplo de Cédula de citación.....	70

ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
IMAC	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia (antiguo Secretario Judicial)
LBOS	Ley de Bases de Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LETA	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LJS	Ley de la Jurisdicción Social
LJV	Ley de Jurisdicción Voluntaria 15/2015, de 2 de julio
LO	Ley Orgánica
LPL - 1990	Ley de Procedimiento Laboral 1990
LPL – 1995	Ley de Procedimiento Laboral 1995 Texto Refundido
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LRJAP-PAC	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común
LSS	Ley de la Seguridad Social
LTI	Ley de Tribunales Industriales (19 de mayo de 1908)
RD	Real Decreto
SJS	Sentencia Juzgado de lo Social
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
SS	Siguientes

STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia



RESUMEN

Este trabajo se asienta sobre dos cuestiones esenciales, por una parte un estudio previo de la conciliación donde hacemos mención al sistema alternativo de resolución de conflictos que existe en España, así como sus antecedentes históricos desde sus inicios en la Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908, sus clases, regulación y demás, y de otra nos adentramos en aquella conciliación que da título a este trabajo, la llamada Conciliación previa o Preprocesal, en el que estudiamos todas aquellas particularidades de su desarrollo como son su naturaleza jurídica, partes, competencia territorial, tramitación y procedimiento, y demás temas relacionados.

A través de estas particularidades de la Conciliación previa, abordamos a continuación la importancia de su obligatoriedad en el proceso laboral, a diferencia de otros procesos como el civil, y sus trascendentales efectos una vez finalizado el proceso de conciliación, que convierten lo acordado en el acto de conciliación en título suficiente para poder impugnar lo acordado, así como iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal.

Para todo ello, analizamos la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, su antecesora, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, y otros textos legales concurrentes, así como el soporte jurisprudencial que confirma y en ocasiones contradice las consideraciones doctrinales y personales que se contienen en el trabajo que desarrollamos.

INTRODUCCIÓN

El aumento progresivo de litigios en los últimos años ha provocado un enorme retraso jurisdiccional, con procesos lentos y costosos para el Estado y los litigantes. Por ello, en los últimos años, las reformas procesales en el ámbito jurisdiccional han aportado soluciones para agilizar la jurisdicción, pero hace falta complementarlas con otros sistemas alternativos. Un buen funcionamiento de estos sistemas alternativos mejoraría los procesos al descargar a Jueces y Tribunales de estos asuntos.

La Jurisdicción debería quedar reducida a la solución de aquellas controversias que no pudiesen resolverse mediante sistemas alternativos o que por algún motivo quedaran exceptuados. De esta forma conocemos la Conciliación previa al proceso laboral que se produce en el ámbito social y que, a diferencia de otros procesos, en el laboral es un requisito imprescindible. Este tipo de conciliación trata de descargar los Tribunales de asuntos que pueden ser resueltos por las partes, sin necesidad de un Juez que imponga su dictamen, y sean ellas mismas las que, de forma voluntaria, alcancen el acuerdo que mejor se adapte a la resolución del conflicto.

Del contenido de los artículos 460 a 480 de la anterior Ley de Enjuiciamiento Civil, después de la reforma de 1984, permaneciendo su vigencia después de la entrada en vigor de la Ley 1/2000, se desprendía claramente que la conciliación no era obligatoria sino tan solo facultativa, esto es, no era necesario intentar una conciliación para luego interponer una demanda. Así, en el proceso civil se puede o no acudir a la conciliación previa, pero en el proceso laboral es un requisito imprescindible, como taxativamente señala el artículo 63.1 de la LRJS:

“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 artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...)”

Por lo anterior, y tratándose en esta materia de un contenido social en el que buscamos lo mejor para ambas partes, trabajadores y empresarios, los sistemas autocompositivos como es la conciliación son especialmente convenientes cuando las relaciones entre las partes deben continuar tras el litigio. Además de aportar las suficientes ventajas como

son una mayor agilidad de los trámites, menores costes económicos debido al no requerimiento de un abogado o cualquier otro profesional, promueve el protagonismo de las partes, así como la validez legal y confidencialidad de la información reservada del conciliador.

Como veremos a lo largo de este estudio, la conciliación previa posee otra gran ventaja consistente en que lo acordado en el acto de conciliación tendrá carácter de título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el Juez, así como la posibilidad de impugnación, equiparando lo acordado en conciliación a una sentencia, pues poseen la misma fuerza y alcance que las resoluciones judiciales.

Por ello, a través de este trabajo intentamos dar a conocer el uso de la conciliación previa, así como los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos en general, para que no se conviertan en meros trámites que hay que cumplir de manera obligatoria acudiendo a ellos sin intención alguna de encontrar una solución real al conflicto, sino tratar con ellos de alcanzar la efectividad que prevén y encontrar una solución eficaz sin recurrir al proceso.

Los objetivos buscados con este estudio podrían resumirse en los siguientes puntos:

- Como objetivo principal, estudiar y analizar las cuestiones relacionadas con la conciliación preprocesal en el ámbito laboral a nivel nacional para poder conocer de qué trata, que comprende, cómo se lleva a cabo y qué particularidades tiene respecto de otros medios de resolución de conflictos.
- Analizar su evolución a lo largo de las diferentes leyes reguladoras, así como las reformas que ha ido experimentando.
- Por último, analizar su obligatoriedad en el ámbito social, así como los efectos de lo convenido en el acuerdo de conciliación, que tan beneficioso puede resultar para las partes, sin tener que recurrir al proceso.

Para lograr estos objetivos se ha estructurado el contenido de la presente investigación en dos capítulos:

El primero de ellos introduce los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos que existen en nuestro ordenamiento jurídico, dando a conocer sus peculiaridades y evolución histórica.

El segundo capítulo se centra en analizar la vigente regulación normativa de la conciliación, y más detalladamente la conciliación previa o preprocesal, junto con sus antecedentes históricos, clases, finalidades, procedimiento y demás particularidades, centrándonos en la obligatoriedad de este sistema en el ámbito social, así como los efectos de lo convenido en el acto de conciliación.

Asimismo, incorporamos al finalizar este trabajo las conclusiones que hemos obtenido después de analizar toda la información recabada, mostrando los principales beneficios e inconvenientes de la conciliación previa, y añadimos una serie de anexos donde ejemplificamos los formularios y resoluciones de los que tratamos en el estudio.

Para llevar a cabo lo anterior, los medios para proceder a su estudio han consistido en el análisis de la materia en los diferentes manuales de Derecho Procesal general, civil y laboral, donde se trata el tema, además de ampliar información mediante la realización de una búsqueda en diferentes bases de datos relacionadas y seleccionando jurisprudencia para argumentar los datos que desarrollamos.

I. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Todas las sociedades, para alcanzar la paz social, necesitan dotarse de normas que regulen sus relaciones de convivencia, y así obtener un estado de armonía entre todos los ciudadanos, los cuales conozcan su nivel de protección y consecuencias ante cada situación. El conjunto de normas jurídicas que rigen en un lugar y tiempo determinado forman su ordenamiento jurídico, y otorgan derechos e imponen deberes para regular la sociedad.

En atención al sector de la vida social que regulan estas normas, se han ido diferenciando las distintas ramas del derecho, que se clasifican en dos grupos: derecho público, cuando regulan las relaciones entre los particulares y la administración, y derecho privado, si regulan las relaciones entre particulares.

En el ámbito del derecho público se encuentra el derecho procesal, que establece los distintos mecanismos para la resolución de conflictos, cuyo instrumento principal es el proceso, que sirve para resolver el conflicto planteado entre las partes aplicando, según el caso, la normativa correspondiente, ya se trate de derecho civil, penal, mercantil, laboral, etc.¹

También forman parte del derecho procesal, como sistemas complementarios al proceso en la fase previa, los sistemas autocompositivos de resolución de conflictos (negociación, mediación y conciliación), y heterocompositivos (el arbitraje), de los que brevemente nos ocupamos a continuación.

A. Sistemas de resolución de conflictos:

En líneas generales, podemos distinguir a lo largo de la historia tres mecanismos genéricos de resolución de conflicto: ²

1. La **autodefensa**, el tomarse la justicia por la propia mano. Es el sistema por el que una de las partes en litigio, por sus propios medios, decide poner término al conflicto mediante la imposición a la otra parte de su propia solución. Esta

¹ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles", Ed. La Ley, Madrid 2013. Pág. 23-24

² Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral", Ed. Bosch, Barcelona 2010. Pág. 9-11

decisión no es adoptada por una persona imparcial ajena al conflicto, sino por una de las partes.

2. La **autocomposición**, que supone un acuerdo mutuo. Son las propias partes las que de forma voluntaria van a alcanzar un acuerdo para resolver el conflicto. No existe imposición por una de las partes, sino consenso entre ambas. Puede ser unilateral (renuncia o allanamiento), o bilateral (desistimiento, negociación, transacción, mediación y conciliación). Existe un tercero, al que las partes acuden voluntariamente, que propone una solución a su conflicto, pero las partes no están obligadas a aceptar.

La autocomposición, sistema en el cual nos vamos a detener, es un acuerdo mutuo cuyas formas más destacadas son la conciliación y la mediación. Si bien hay notas comunes que hacen difícil la delimitación entre la mediación y la conciliación, sí resulta necesario distinguirlas a los efectos de precisar la función del conciliador. La mediación lleva aparejado que el tercero no se limite a una pura labor de acercamiento de las posturas de las partes, sino que, asumiendo la dirección de las negociaciones, termina realizando propuestas de solución que requerirán en todo caso la aceptación de las partes para dar fin a la controversia planteada pero sin imponer la solución, son las partes quienes alcanzan el acuerdo. Por el contrario, en la conciliación, el sujeto encargado de dirigirla ha de restringir su actividad al intento de aproximación de las partes, pero sin imponer ninguna solución concreta del litigio ni propuesta de solución.³

La conciliación es por ello un mecanismo de autocomposición, es decir, mutuo acuerdo, en el que un tercero, antes sólo el Juez o Magistrado y a partir de la reforma (Ley 19/2003, de 23 de diciembre, de reforma de Ley Orgánica del Poder Judicial) también el Secretario Judicial⁴ (actual Letrado de la Administración de Justicia), intenta que en el acto de conciliación las partes lleguen a un acuerdo, proponiendo él mismo alguna posible solución al conflicto que se plantea, pero que las partes no están obligadas a aceptar.

³ García Quiñoles, Juan Carlos., "La conciliación judicial en el proceso laboral". Ed. Tirant monografías. Valencia, 2007. Págs.. 53-54 Cita a Goldschmidt, W. "La ciencia de la justicia (Dikelogía), Madrid, 1958, pág. 402; Fernández Domínguez J.J. y Fernández Fernández, R., "La mediación", AA.VV.: "La solución extrajudicial de los conflictos laborales", cit., págs. 139-141.

⁴ Conocemos el cambio de denominación del Secretario Judicial tras la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial (7/2015) por la que pasa a denominarse Letrado de la Administración de Justicia.

El problema que surge en los sistemas de autocomposición es que una vez llegado al acuerdo, si una de las partes no quisiera cumplirlo voluntariamente, la parte afectada por el incumplimiento deberá solicitar su ejecución judicial, y todo el proceso de conciliación o mediación anterior no se vería resuelto de manera favorable. Se abre entonces el proceso de ejecución forzosa, donde un Juez dicta una solución al conflicto planteado.⁵

En este sentido, el Estado para conseguir la convivencia social debe, además, ofrecer a los ciudadanos el uso de los sistemas de resolución de conflictos que se ajusten mejor a sus necesidades, proporcionando el acceso a la justicia a través de cualquiera de ellos. Sólo es posible utilizar un sistema complementario al proceso cuando el derecho en conflicto sea disponible.

En nuestro país, el aumento progresivo de litigios y el correlativo retraso en su resolución por vía jurisdiccional, ha generado una creciente insatisfacción ciudadana, que considera la tardanza en la justicia como un perjuicio para los ciudadanos. Para atender a esta situación se han regulado en distintas normas otros mecanismos complementarios para la tutela de los intereses ciudadanos y del Estado.⁶

De un lado se pretende solventar el retraso judicial al descargar de trabajo a los Jueces y Tribunales, y por otro, ofrecer a los ciudadanos otros mecanismos de resolución de sus controversias que sean más rápidos y que se ajusten mejor a sus necesidades, con menor coste tanto para el Estado como para las partes del conflicto.

El proceso como sistema de resolución de conflictos es la función del Estado encomendada a los Jueces y Magistrados que consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Un tercero imparcial (Juez, Magistrado o Secretario Judicial) resuelve el conflicto entre las partes enfrentadas aplicando la Ley, utilizando este medio como único instrumento.

⁵ Escudero Moratalla, J. F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral" Ed. Bosch. Barcelona 2010. Págs. 73-74

⁶ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles" Ed. La Ley, Madrid, 2013. Págs. 33-36

Recurriremos necesariamente al proceso cuando el objeto del conflicto sea indisponible. Por el contrario, si se trata de conflictos disponibles, recurrir al proceso debería ser secundario, sólo se debería usar cuando hayan fracasado los sistemas autocompositivos y las partes tampoco hayan optado por acudir al arbitraje.⁷

Todas estas alternativas de resolución de conflictos conviven de forma simultánea ya que no todos los conflictos son iguales, por lo que dependiendo del conflicto que se estudie será conveniente recurrir a uno u otro sistema.⁸

En resumen podemos mencionar:⁹

a) La **mediación** es un sistema de resolución de carácter voluntario en el que un tercero, el mediador, de forma neutral, imparcial y confidencial, guía a las partes para que sean estas las que alcancen un acuerdo, careciendo en todo caso de capacidad decisoria sobre la situación conflictiva.

b) La **transacción** es el contrato que recoge las concesiones recíprocas de las partes de un conflicto, evitando la provocación de un pleito o poniendo fin al proceso iniciado.¹⁰

c) La **conciliación** es otro sistema de resolución por el que las partes en conflicto, por la autonomía de la voluntad, y siempre que la materia sea disponible, pueden evitar el inicio de un pleito o poner fin al juicio ya comenzado por consenso en la solución, alcanzado ante una tercera persona, órgano judicial o no. Es este sistema el que estudiaremos a continuación.

Podemos diferenciar dos tipos de conciliación según el momento en el que se celebren: la **conciliación judicial** y la **conciliación extrajudicial o preprocesal**. Si la conciliación es anterior al juicio y con el fin de evitarlo, es preprocesal, y

⁷ Escudero Moratalla, J. F y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral" Ed. Bosch. Barcelona 2010. Págs. 30-32

⁸ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas Complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles (mediación, conciliación, negociación, transacción y arbitraje)". Ed. La Ley, Madrid 2013. Págs. 23-25

⁹ <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182033.pdf> (25/04/2016)

¹⁰ El artículo 1809 CC define la transacción como "el contrato por el que las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado".

tiene naturaleza de acto de jurisdicción voluntaria. Si la conciliación no termina con avenencia, las partes pueden acudir posteriormente a otros mecanismos de resolución de conflictos. Cuando el juicio ya se ha iniciado y lo que se pretende es finalizarlo, entonces la conciliación es procesal, también conocida como judicial, puesto que tiene lugar dentro del proceso y ante un Juez competente que conoce del asunto. Si no prosperase la conciliación, el órgano jurisdiccional resolverá como tercero imparcial a través del proceso en el juicio. Si durante el juicio no se consigue llegar a un acuerdo por ambas partes, el Juez dictará su solución mediante sentencia.¹¹

A lo largo del proceso laboral pueden darse hasta cinco intentos de conciliación, con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo sin tener que recurrir a la resolución del órgano jurisdiccional. Un intento de conciliación previa anterior al inicio del juicio, un segundo intento, si el anterior no ha resultado beneficioso, momentos antes del inicio del juicio, y hasta tres intentos de conciliación más durante el proceso y ante el Juez competente, antes de dictar sentencia.

La diferencia que surge entre la mediación y la conciliación reside en cuanto a la participación de terceros. En la mediación, el tercero (mediador) tiene un menor protagonismo durante el desarrollo del proceso, pues participa de forma pasiva limitándose a facilitar la comunicación de las partes, pero no propone soluciones al conflicto. En cuanto a la participación de terceros en la conciliación, el conciliador si tiene protagonismo en el proceso ya que puede proponer a las partes soluciones no vinculantes para la solución del conflicto.¹²

3. La **heterocomposición**, donde el conflicto es resuelto por un tercero a cuya decisión se someten las partes. Una persona física o jurídica e imparcial, a la que las partes acuden, se compromete (arbitraje) o está obligada por razón de su oficio (por ejemplo el Juez) a emitir una resolución para imponer la solución al conflicto entre las partes.

Este tipo de resolución de conflictos puede recordarnos al proceso, pero lo diferenciamos del arbitraje debido a que en este último las partes acuden voluntariamente.

¹¹ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles" Ed. La Ley. Madrid 2013. Págs. 97-98

¹² <http://es.slideshare.net/gmerelesaldo/diefre> (23/08/2016)

a). El **arbitraje**, es el sistema de resolución de conflictos por el que uno o más árbitros, tras escuchar a las partes y practicar las pruebas necesarias, emite una decisión o laudo vinculante para las partes. Requiere menos formalidades que un juicio, pero necesita recurrir a la jurisdicción en algunos casos como en materia de recursos o ejecución. Con carácter general, el acceso al arbitraje será voluntario por afectar al derecho a la tutela judicial efectiva (derecho disponible).¹³

Podemos diferenciar dos tipos de arbitraje de los que dispone el Derecho. Estos pueden ser de **Equidad** o de **Derecho**.

En el arbitraje de equidad, el árbitro resuelve de acuerdo a sus conocimientos y a su leal saber y entender. Este tipo queda limitado a los casos en que las partes lo hayan pactado expresamente, ya sea través de una remisión literal a la equidad o que el árbitro actúe como un “amigable componedor”. El arbitraje de Derecho requiere que el árbitro sea un jurista, debiendo atenerse a la Ley y razonar su laudo. Si las partes no especifican lo contrario, el arbitraje será de Derecho.¹⁴

¹³ El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva es un derecho clasificado como fundamental que se desarrolla en el artículo 24 CE. Dicho artículo establece que *“todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos (...)”*, entendiéndose con esto que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder a los Tribunales para solicitar la tutela de algún derecho o para llevar a cabo un proceso con todas las garantías.

¹⁴ <http://www.snabogados.com/blog/arbitraje-tipos-de-arbitraje/> (27/08/2016)

II. LA CONCILIACIÓN

A. Antecedentes históricos

Para indagar en los orígenes de la conciliación judicial, Montero Aroca¹⁵ ha considerado que la conciliación judicial tiene su origen en los textos reguladores del proceso mercantil, en las ordenanzas que desarrollaron el proceso ante los consulados.

Con carácter extrajudicial, la conciliación aparece por primera vez en las Ordenanzas de Burgos y Sevilla en el siglo XVI. En la Ordenanza de Bilbao de 1737 se inicia la tendencia a la obligatoriedad, que se consolida en la Ordenanza de Burgos de 1766.

Siglos más tarde y evolucionada la idea de conciliación, se promulga la Ley de Tribunales Industriales, de 19 de mayo de 1908, cuyos artículos 17 y 18 nombraban el “antejuicio” o conciliación como uno de los deberes que recaían en el Juez, sobre quien descansaba la obligación de intentarla, una vez presentada la demanda. Posteriormente, tiene lugar una modificación de la Ley de Tribunales Industriales, de 22 de julio de 1912, conteniendo el art. 27 la normativa referente a la conciliación, que reproducía lo dicho en la normativa anterior.¹⁶

Tales disposiciones normativas dejaban ver alguna de las características que se han venido manteniendo hasta la actualidad, con su reflejo en la legislación vigente. Ya en este momento se optó por confiar la realización de la conciliación al mismo órgano que habría de conocer del proceso siguiente, en el supuesto de no alcanzarse la avenencia.¹⁷

Igualmente, con relación a otro de los aspectos de la conciliación como es la eficacia del contenido acordado en el acto de conciliación, ya se preveía que el mismo se llevara a efecto por el propio Juez por los trámites de ejecución de sentencia ante el incumplimiento voluntario del acuerdo, de forma parecida a lo que establece el actual artículo 84.5 y 84.6 de la LRJS.¹⁸

¹⁵ Montero Aroca, J., “Comentarios a la reforma de la ley de Enjuiciamiento Civil”. Ed. Tecnos. Madrid, 1985. Pág. 305

¹⁶ García Quiñones, J.C. “La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral”, Ed. Tirant Monografías, Valencia 2007. Págs. 25-28

¹⁷ García Quiñones, J.C, Op. Cit. Pág. 26

¹⁸ García Quiñones, J.C, Op. Cit. Págs. 26-28

Art. 84.5 LRJS: “La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias”.

Art. 84.6 LRJS: “La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda (...)”.

B. La conciliación en la Ley de Enjuiciamiento Civil como norma supletoria a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición derogatoria única de la LEC de 2000, en materia de conciliación permanecen en vigor los artículos 460 a 480, así como el apartado 1º de los artículos 4 y 10 de la LEC de 1881, lugar en el que se regula la conciliación hasta que se promulgó la Ley de Jurisdicción Voluntaria a través de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

La conciliación es un mecanismo autocompositivo por el que las partes, con autonomía de la voluntad, y siempre que la materia sea disponible, pueden evitar el inicio de un pleito o poner fin al juicio ya comenzado, por consenso en la solución de su conflicto, alcanzado ante un tercero (juez de paz o secretario judicial) antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, en la Audiencia Previa del juicio ordinario, o en la vista del juicio verbal.¹⁹

En nuestro ordenamiento jurídico existen dos clases de conciliación en relación con el pleito. Si la conciliación es anterior al juicio y tiene por finalidad evitarlo, es preprocesal, y tiene naturaleza de acto de jurisdicción voluntaria. Si la conciliación no termina con avenencia, las partes pueden acudir posteriormente a otros mecanismos de resolución de controversias heterocompositivas, como puede ser el arbitraje o el proceso. Cuando el juicio ya se ha iniciado y lo que se pretende es finalizarlo, entonces la conciliación es procesal, puesto que tiene lugar dentro del proceso y ante el Juez competente que conoce del asunto. Si no prosperase la conciliación, el órgano jurisdiccional resolverá como tercero imparcial a través de la sentencia.²⁰

C. La conciliación laboral

Nuestro ordenamiento procesal laboral se caracteriza por tener dos momentos para la conciliación: uno previo al inicio del proceso ante los órganos no jurisdiccionales, y otro ante el propio órgano jurisdiccional. Este hecho muestra el empeño del legislador por dar una solución rápida a los conflictos laborales, procurando que el proceso no

¹⁹ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles", Ed. La Ley. Madrid 2013, Pág. 97

²⁰ San Cristóbal Reales, S. Op. Cit. Págs. 97-98

llegue a iniciarse o que una vez iniciado finalice de manera anticipada sin necesidad de juicio.

En el ámbito social, es la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social la que regula todo lo relativo a la conciliación previa en materia laboral.

Cuando el juicio ya se ha iniciado y lo que se pretende es finalizarlo, entonces la conciliación es judicial, puesto que tiene lugar dentro del proceso y ante el juez competente que conoce del asunto principal. En este caso, si no prospera la conciliación, el Secretario Judicial resolverá como tercero imparcial el conflicto a través de la sentencia.²¹

A diferencia de lo que ocurre con la totalidad de los procesos penales que se siguen por la comisión de delitos semipúblicos o privados, es decir, aquellos delitos perseguibles en todo caso de oficio; o de lo que sucede con algunos procesos civiles, como por ejemplo los procesos de disolución matrimonial, los de filiación, incapacitación y muchos más, en todos los cuales la única posibilidad de resolver el conflicto de que se trate es pasar por los tribunales y tramitar el correspondiente proceso, en el ámbito laboral no es necesario acudir al proceso para resolver las cuestiones litigiosas que pertenecen al marco competencial del orden jurisdiccional social. Más bien al contrario, los procesos laborales son dispositivos (no necesarios), esto es, no son procesos cuyo inicio constituye la única vía que el ordenamiento dispone para su resolución, dado que existen otras vías o mecanismos alternativos al proceso, que poseen la misma finalidad (por ejemplo el arbitraje) o que se comportan como vías previas que si fracasa, es decir, si no alcanzan el objetivo de dirimir la controversia, entonces pueden dar paso a un posterior proceso laboral, como es la conciliación previa.²²

En nuestra anterior Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881, la conciliación preprocesal era un requisito de procedimiento para la admisión a trámite de la demanda, al igual que sucede en la actualidad con la conciliación previa en el ámbito laboral. Durante mucho tiempo en España esta conciliación previa en el ámbito civil era obligatoria, habiéndose convertido con el paso de los años en un obstáculo procesal, lo que llevó a que el

²¹ San Cristóbal Reales, S. "Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles" Ed. La Ley. Madrid 2013. Págs. 97-98

²² Garberí Llobregat, J. "El nuevo proceso laboral" Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Ed. Aranzadi. Navarra, 2011. Págs. 201-202

legislador con la reforma de la Ley 34/1984, de 6 de agosto, la convirtiera en voluntaria para las partes. Así, siempre que estuviera bien dirigida y que se produjese un esfuerzo de dirección por el conciliador, se podrían evitar procesos inútiles e inacabables pero, en caso contrario, no ralentizaba el proceso por el mero hecho de cumplir este requisito.

23

Así como en el proceso civil la conciliación fue poco a poco perdiendo credibilidad hasta convertirse tras los años en voluntaria, en el proceso laboral es obligatoria, y existe una mayor tradición y práctica de la conciliación. Esa función de la conciliación previa la venía desarrollando el IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación) creado por el Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, y desarrollado por los Reales Decretos 998/1979, de 27 de abril, y 2756/1979, de 23 de noviembre, de procedimiento.²⁴ Si bien el IMAC desapareció con la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, la función sigue desarrollándose por órganos de las Comunidades Autónomas. Y junto a este Servicio Administrativo, el legislador laboral permite que el Estado proceda a crear órganos distintos atribuyéndoles funciones conciliadoras, sin olvidar la posibilidad de creación de órganos conciliadores entre trabajadores y empresarios.²⁵

El carácter obligatorio de la conciliación previa laboral la convierte en un presupuesto procesal, es decir, es un requisito necesario exigido por ley para que pueda ser válido en el proceso.

El que los procesos laborales sean dispositivos lo demuestra el contenido del Título V del Libro I de la LRJS, “De la evitación del proceso”, y en el que se regulan la conciliación y mediación previas, el arbitraje y el agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial laboral, todos ellos como mecanismos que tratan de que el conflicto sea solventado de manera preprocesal, evitando así que la controversia en cuestión llegue a los Juzgados y Tribunales del orden social.²⁶

1. Finalidad

²³ San Cristóbal Reales, S. “Sistemas Complementarios a la Jurisdicción de conflictos civiles y mercantiles” Ed. La Ley, Madrid 2013. Págs. 98-99

²⁴ Montero Aroca, J. “La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral” Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999. Págs. 31-32

²⁵ Romero Pradas, M^a I. “La conciliación en el proceso laboral”, Ed. Tirant Monografías, Valencia 2000. Págs. 61-62

²⁶ Garberí Llobregat, J. “El nuevo proceso laboral” Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Ed. Aranzadi. Navarra, 2011. Págs. 201-202

La conciliación en el ámbito laboral tiene como finalidad la evitación del proceso. Se trata de intentar que las partes hayan tenido la oportunidad, antes de tramitarse el proceso, de someter la controversia a solución extrajudicial por medio de la conciliación previa.

El acto de conciliación no persigue que el demandado tenga conocimiento de la pretensión de la parte contraria, sino que su auténtica finalidad es la oportunidad de resolver la controversia sin necesidad de iniciar un procedimiento judicial.²⁷

Desde distintos ámbitos se potencia una mayor utilización de la conciliación debido a los costes y menor duración del proceso y por el mantenimiento de la paz social, que es mayor si las controversias se solucionan a través de la conciliación. Ya la recomendación 12/86 del Comité de Ministros del Consejo de Europa postula y defiende una mayor utilización de mecanismos como el arbitraje.²⁸

No sólo la finalidad de la conciliación extrajudicial y judicial en el proceso laboral es evitar el proceso, sino que la existencia y regulación de las mismas condiciona determinados aspectos del proceso laboral como es la contestación oral y no por escrito del demandado.²⁹

En este ámbito, la propia existencia de la conciliación extrajudicial previa en el seno del proceso laboral, así como la conciliación judicial justifican que se defienda el actual sistema de contestación de la demanda de manera oral y no por escrito. Todo ello sin contar con el hecho de que la propia urgencia del proceso laboral y la existencia de litigios que requieren una solución urgente no concuerdan con una contestación por escrito a la demanda. La oralidad y la inmediación están muy consagradas en el seno del proceso laboral.³⁰

Aún así, la finalidad última es evitar el proceso y para ello se buscan medios alternativos de solución de los eventuales conflictos que puedan plantearse. En este sentido se habla de instrumentos de solución de conflictos tales como la conciliación, la negociación, la mediación, el arbitraje,...

²⁷ Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral". Ed. Bosch, Barcelona 2010. Págs. 29-30

²⁸ Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Págs. 31-32

²⁹ Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Pág. 31

³⁰ Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Págs. 31-32

La conciliación ha tenido distinta influencia en los diferentes órdenes jurisdiccionales, pero donde ha tenido desde siempre una mayor importancia es en el Derecho del trabajo, que es también donde juega con importantes limitaciones debido al carácter tuitivo que tiene el mismo y al principio de la irrenunciabilidad de derechos³¹.³²

2. Clases

Dentro de este sistema de resolución de conflictos tan amplio como es la conciliación distinguimos varias clases, como son:³³ la conciliación judicial y conciliación extrajudicial. Esta clasificación tiene en cuenta que la conciliación se desarrolla ante órganos jurisdiccionales o no jurisdiccionales. Esta clasificación atiende pues, a la naturaleza del órgano conciliador.

- a) La **conciliación judicial** es la actuación desarrollada en el transcurso de un procedimiento judicial dirigida a que las partes encuentren una solución al conflicto antes de pasar al acto del juicio.
- b) La **conciliación extrajudicial** es la actuación en la que participa un tercero ajeno al procedimiento judicial con el fin de que las partes alcancen un acuerdo, suele ser previa a la vía judicial siendo, cuando la Ley lo dispone, un requisito necesario.

3. Conciliación laboral previa obligatoria

a) Origen de la conciliación obligatoria previa o extrajudicial

El origen de la conciliación obligatoria previa o extrajudicial se encuentra en la antigua conciliación sindical regulada en la Ley de Bases de Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. Esta conciliación se confió a los sindicatos franquistas, pero tras el cambio político que se produjo debido a la muerte del General Franco, en 1975 se produjo la desaparición de la organización sindical, con lo que la conciliación obligatoria previa siguió estando vigente en la Ley pero no en la realidad. En el Real

³¹ El principio de irrenunciabilidad de derechos limita la autonomía de la voluntad. Mediante este principio el trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación laboral.

³² Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral". Ed. Bosch. Barcelona, 2010. Págs. 31-32

³³ http://www.cejjusticia.es/cej_dode/doc_users/pdf/nueva_oficina_judicial/mediacion_y_conciliacion/conciliacion_preprocesal.pdf (17/04/2016)

Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 desaparece la necesidad de acudir a la conciliación previa y se establece un intento de acuerdo ante la autoridad laboral.³⁴

Posteriormente, considerando que el mantenimiento de la conciliación obligatoria previa debía seguir vigente, se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por el Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero como un Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo al que se le encomendaba la conciliación previa obligatoria. Estas funciones pasaron posteriormente a ser asumidas por las Comunidades Autónomas.³⁵

b) Carácter obligatorio de la conciliación previa. Excepciones

Tal y como establece el art. 63 LRJS 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 ET, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren los artículos 13 y 18.1 LETA.³⁶

El artículo 83 ET permite: 1º) *“Que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, puedan establecer, mediante acuerdos de tipo interprofesional, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito: estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación legal necesaria”; y 2º) “que dichas organizaciones de trabajadores y empresarios puedan igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas, que también tendrán el tratamiento legal de los convenios colectivos”.*

³⁴ Escudero Moratalla, J.F y Plaza Golvano, S. “La conciliación en el ámbito laboral”, Ed. Bosch. Barcelona, 2010. Pág. 23

³⁵ Escudero Moratalla, J.F y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Págs. 23-24

³⁶ Art. 63 LRJS: *“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 artículo 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 artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.*

Por su parte, el citado artículo 18.1 LETA contiene una cláusula similar a las del art. 63 LRJS, al establecer que *“será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones”*, el cual podrá ser instituido en los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el art. 13 LETA.³⁷

La utilización de dichas vías de conciliación o mediación, además, se impone a los sujetos enfrentados con carácter formal, constituyendo así lo que conocemos como presupuesto procesal de la actividad (como por ejemplo el ejercicio de la acción dentro del plazo de caducidad legalmente previsto). Ello determina que las partes enfrentadas son libres de dirimir sus conflictos de la forma que estimen adecuada (por ejemplo mediante un acuerdo privado entre las partes, mediante la condonación expresa del cumplimiento de la obligación a que alguna de ellas se haya comprometido,...). Pero si su intención es acudir al proceso para obtener una resolución a cargo de los Juzgados y Tribunales del orden social, entonces, necesaria y obligatoriamente, el sujeto enfrentado que asuma la posición de parte activa en el conflicto deberá promover, previamente al acceso al proceso laboral, la utilización de la conciliación o la mediación previa.³⁸

Como hemos venido comentando, en el ámbito social, el proceso es la opción última para la resolución de un conflicto. Recurrir a él debe ser secundario, sólo cuando hayan fracasado los sistemas autocompositivos y las partes tampoco hayan optado por recurrir al arbitraje, acudiremos al proceso para conseguir por medio del Juez una solución al conflicto.

Ya en su momento Garberí Llobregat comentó que de no hacerlo así, al presentar la demanda ante el Juzgado o Tribunal de lo social, el Secretario Judicial actuará según establece el art. 81.3 LRJS, artículo según el cual si a la demanda no se le acompaña certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en el plazo legal, el

³⁷ Art. 13 LETA: *“Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representan a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejercen su actividad podrán restablecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.”*

³⁸ Garberí Llobregat, J. “El nuevo proceso laboral” Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Ed. Aranzadi. Navarra, 2011. Págs. 202-203

Secretario Judicial advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o intento de conciliación en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación.³⁹

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁴⁰ establece el carácter obligatorio de la conciliación, excepto en los supuestos que se recogen en el artículo 64 LRJS. Dicha enumeración constituye una lista cerrada y debe ser interpretada restrictivamente al tratarse de una excepción. Si un supuesto no se encuentra relacionado en la enumeración del art. 64, la conciliación previa será necesaria. La exclusión de la conciliación no impide necesariamente que la misma pueda realizarse en casos concretos, si bien solo los supuestos contemplados en el artículo 64 LRJS producen los efectos del artículo 65 de la misma que veremos más adelante⁴¹.⁴²

³⁹ Garberí Llobregat, J. "El Nuevo proceso laboral" Comentario a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Ed. Aranzadi. Navarra, 2011. Pág. 203

⁴⁰ Se modifica, con efectos de 2 de octubre de 2016, por la disposición final 3.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Ref. BOE-A-2015-10565.

⁴¹ Romero Pradas, M^a I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Págs. 94-97

⁴² Art. 64 LRJS: 1. *"Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación administrativa previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.*

2. *Igualmente, quedan exceptuados:*

a). *Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso.*

b). *Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.*

3. *Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica al acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuando el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente."*

Excepciones a los distintos supuestos que establece el precepto legal:⁴³

a. Los procesos que exijan reclamación administrativa previa u otra forma de agotamiento de la misma.

Se excluyen de la conciliación previa los procesos que exijan reclamación previa en vía administrativa. El art. 69 LRJS determina las entidades públicas que para poder ser demandadas exigen el requisito previo de haber reclamado en vía administrativa.⁴⁴

La finalidad de la reclamación administrativa previa (art. 120 LRJAP-PAC) es impedir que se inicie un procedimiento por los particulares contra la administración, sin que ésta tenga conocimiento de los motivos que lo impulsan, pudiendo la administración impedir su eventual iniciación a través de una previa actuación de los organismos públicos, ya sea material o jurídica, facilitando la defensa de la Administración y favoreciendo la solución extrajudicial del conflicto.⁴⁵ La exigencia de esta reclamación administrativa previa de las Administraciones Públicas españolas se regula en los arts. 120 y ss. de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC).⁴⁶

El acto de conciliación no cabe frente a la administración porque se adapta mejor a su finalidad la reclamación administrativa previa, dadas sus especialidades. Su organización, facultades, régimen de asistencia jurídica y asesoramiento, muy diferentes a las del resto de personas físicas y jurídicas, justifican una comunicación directa entre el interesado y el ente público, en lugar de utilizar la intermediación de un órgano judicial con tal objetivo.⁴⁷

⁴³Escudero Moratalla, J.F., Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral", Ed. Bosch. Barcelona, 2010. Pág. 36

⁴⁴ Art. 69 LRJS Reclamación administrativa previa: 1. "Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber interpuesto reclamación previa a la vía judicial social, o, en su caso, haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable".

⁴⁵Montero Aroca, J. "La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral" Ed. Tirant lo Blanch. Valencia 1999. Pág. 49

⁴⁶ Añadimos ejemplo de reclamación administrativa previa en Anexo 1.

⁴⁷ https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1272/mod_resource/content/1/Procesal5.pdf (03/05/2016)

Como ya hemos mencionado, en el orden social de la jurisdicción se exige reclamación administrativa previa como requisito preprocesal para la interposición de acciones frente a las Administraciones públicas y organismos autónomos. En cambio, este es un hecho que no se aplica cuando el demandado es una empresa pública o la concesionaria de un servicio público.

Algunos autores han considerado sobre la naturaleza jurídica de la reclamación administrativa previa estos hechos:

Según Montero Aroca, la reclamación administrativa previa es un privilegio procesal de la Administración Pública. Según Alonso Olea y Cesar Miñambres, la reclamación administrativa previa puede describirse “como el sometimiento previo del objeto de una pretensión al conocimiento y decisión de quien precisamente va a ser demandado en el proceso principal”.⁴⁸

Igualmente, Montes-Sánchez considera que el fundamento de esta figura se encuentra en el hecho de que, como no existe la posibilidad de que se lleven a cabo actos de conciliación entre un ciudadano y la Administración Pública, debe articularse otro instrumento para evitar procesos posteriores.⁴⁹

Al constituir la reclamación administrativa previa un acto obligatorio en el ámbito laboral, para poder demandar a la administración y tener ésta la misma finalidad que la conciliación, esto es, evitar el juicio civil, si la administración quiere llegar a un acuerdo con el particular, lo hará en aquel acto, por lo que se prohíbe la conciliación preprocesal para evitar la duplicidad de mecanismos que resuelven de forma consensuada los conflictos entre particulares y la Administración.

Si es la Administración la que quiere llegar a una transacción con el ciudadano para evitar el juicio, el acto de conciliación no posee ninguna razón que motive su limitación.⁵⁰

⁴⁸ Universidad de Zaragoza. “La reclamación administrativa previa: concepto y naturaleza” Citado por Fierro Rodríguez, D. en “Análisis de la reclamación administrativa previa” <https://porticolegal.expansion.com/articulos/408.pdf> (28/08/2016)

⁴⁹ Robles García, J.A. “Conceptos básicos de Derecho Procesal Civil” Ed. Tecnos, Madrid 2012. Pág. 270

⁵⁰ Romero Pradas, M^a. I. “La conciliación en el proceso laboral”, Ed. Tirant Monografías, Valencia 2000. Págs. 97-101

Es contraria al derecho de tutela judicial efectiva la inadmisión de la demanda por la falta de reclamación administrativa previa cuando materialmente pudieron cumplirse los fines de la misma, aun cuando no se hubieran agotado los plazos para su tramitación y resolución. En este sentido se ha manifestado el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en Sentencia de 17 de diciembre de 1996⁵¹, que muestra una demanda presentada antes del transcurso del plazo reglamentario.

Se trata de un recurso contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 5 de marzo de 1996 que desestimó el recurso de suplicación interpuesto cuyo fallo fue absolutista por entender que no se había formulado reclamación administrativa previa en materia de Seguridad Social suficiente para cumplir el requisito preprocesal del art. 71 LPL.

La Sala abrió incidente de inadmisión del recurso porque el escrito de formalización inducía a error en la fecha de presentación de la demanda, con lo que no se consideraba cierto que el acto de la parte tuvo lugar dentro de los treinta días contados a partir de la notificación de la resolución inicial de la Entidad Gestora. Después se subsanó el error.

El Juez falló que como la finalidad es evitar el proceso, dando ocasión al Ente Gestor para acoger la pretensión que merezca, cuando la reclamación previa se produce con el lapso preciso para que tales propósitos sean alcanzados no puede negarse su eficacia preprocesal.

b. Los procesos sobre Seguridad Social.

Este supuesto también está excluido del requisito de conciliación previa. Se excluyen todos los procesos en materia de Seguridad social, incluidos aquéllos en los que la reclamación ha de dirigirse contra un empresario o entidad colaboradora, y los que insten como demandantes las propias Entidades gestoras o Servicios comunes.⁵² La exclusión resultaría inactiva cuando el futuro demandado fuera una Entidad Gestora o la Tesorería General de la Seguridad

⁵¹ Sentencia de 17 de diciembre de 1996 RJ 1996\9718 Base de datos Aranzadi Social Expertos.

⁵² Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral" Ed. Bosch, Barcelona, 2010. Pág. 34

Social, pues para demandar a estos entes públicos el art. 71.1 LRJS ⁵³ ya exige reclamación previa, con lo que podría aplicarse lo dicho.

Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, que también forman parte del sistema de la Seguridad Social están, igualmente, excluidas del trámite de conciliación previa. ⁵⁴ Como por ejemplo las mejoras de las prestaciones (costeándolas a su exclusivo cargo el empresario, complementos en los subsidios de incapacidad temporal,...) o el establecimiento de tipos de cotización adicionales (revalorización de las pensiones,...). ⁵⁵

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia nos deja ver un ejemplo de la exclusión de conciliación previa en las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Así dispone la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 7 de febrero de 1996: “En la demanda se reclamaba el pago de la pensión de viudedad que la Hermandad Nacional de Previsión Social de Arquitectos Superiores había venido pagando hasta el mes de diciembre de 1992 a la recurrente cuya pretensión fue desestimada por la sentencia recurrida sin entrar a conocer del fondo del asunto por estimar la excepción de falta de conciliación previa, pronunciamiento contra el que se dirige el presente recurso que debe ser estimado porque el artículo 64.1 de la LPL, excluye de la necesidad de conciliación previa a los pleitos que versen sobre Seguridad Social, calificativo que merece el que nos ocupa porque tal expresión no abarca sólo a aquellas prestaciones que son a cargo de entidades gestoras de la Seguridad Social, sino, también, a cuantas prestaciones mejoran las que establece el sistema protector de la Seguridad Social, mejoras voluntarias que también forman parte del sistema y

⁵³ Art. 71.1 LRJS: “Será requisito necesario para formular demanda en materia de prestaciones de Seguridad Social, que los interesados interpongan reclamación administrativa previa ante la Entidad gestora de las mismas. Se exceptúan los procedimientos de impugnación de las resoluciones administrativas expresas en las que se acuerda el alta médica emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de 365 días de la prestación de incapacidad temporal”.

⁵⁴ Romero Pradas, M^a I. “La conciliación en el proceso laboral” Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Pág. 109

⁵⁵ <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAM>
(25/08/2016)

se integran en él, según lo dispuesto en el artículo 21 LSS, razón por la que procede estimar el recurso y anular la sentencia recurrida (...)⁵⁶

c. Los procesos relativos al disfrute de vacaciones.

Esta exclusión alcanza sólo a los procesos comprendidos en la modalidad procesal de los artículos 125 y 126 LRJS, que se refieren únicamente a la fijación de la fecha de las vacaciones, y no a todos los procesos relativos a las vacaciones.⁵⁷

La urgencia en la tramitación de dichos procedimientos es lo que justifica la exclusión de la conciliación. En este supuesto, la conciliación sería perfectamente posible, pero al tratarse de un procedimiento urgente al que se le dará tramitación preferente debiendo señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, y dictarse sentencia en el plazo de tres días, la urgencia de la tramitación se vería alterada.⁵⁸

d. Procedimientos relativos a materia electoral.

Estos procedimientos están regulados en los artículos 127 a 136 LRJS, los que por razones de urgencia, como ocurre con los procesos relativos al disfrute de vacaciones, están excluidos de conciliación previa.

El acto de juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda o a la recepción del expediente administrativo

⁵⁶ STSJ Andalucía, Sevilla, de 7 de febrero de 1996. Citada por Montero Aroca, J en "La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral" Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999. Pág. 56

⁵⁷ Art. 125 LRJS: "El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de vacaciones se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.
- b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.
- c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.
- d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados."

Art. 126 LRJS: "El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días".

⁵⁸ Romero Pradas, M^a. I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed., Tirant Monografías, Valencia 2000. Págs. 111-112

requerido, y la sentencia contra la que no cabe recurso, se ha de dictar en el plazo de tres días (arts. 132 y 135 LRJS).⁵⁹ También hemos de tener en cuenta la naturaleza de estos procesos, ya que el resultado electoral no admite transacción.⁶⁰

e. Procesos iniciados de oficio.

La exclusión de la conciliación viene determinada en estos supuestos por la indisponibilidad del objeto del proceso. Si en los denominados procedimientos de oficio los trabajadores no tienen la disposición de su objeto, no puede realizarse la conciliación previa por no poder alcanzarse en ella el resultado del contrato de transacción, ya que es la autoridad laboral quien inicia el proceso, no a instancia de las partes.⁶¹

El contenido de la cuestión litigiosa recomienda la exclusión de este trámite al afectar a cuestiones de legalidad o a intereses de terceros indisponibles para las partes, por ello resulta incompatible con la conciliación.⁶²

f. Procesos de impugnación de convenios colectivos.

En estos casos son razones de legalidad y de orden público las que justifican la exclusión. El proceso de impugnación de convenios colectivos es una modalidad relativa a los conflictos jurídicos.⁶³ El objeto del proceso es la determinación de la legalidad o ilegalidad de un convenio colectivo o de alguno de sus preceptos, lo que en cualquier caso podría considerarse un conflicto colectivo de carácter jurídico, que afecta a un colectivo genérico de personas y se refiere a la interpretación o aplicación de normas jurídicas. No se distingue entre los casos en que la impugnación procede de la autoridad laboral que remite la comunicación al Juzgado, de aquellos otros en los que la impugnación se realiza por los legitimados a través de los trámites del proceso de conflicto colectivo.⁶⁴

⁵⁹ Romero Pradas, M^a. I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Pág. 113.

⁶⁰ Rodríguez Santos, "Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral, T. II" Pág. 154 Citado por Romero Pradas, M^a. I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Pág. 113

⁶¹ Montero Aroca, J. "El nuevo proceso laboral" Barcelona, 1982. Pág. 183 Citado por Romero Pradas, M^a. I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Pág. 114

⁶² García Blasco, "Aplicación del Derecho del Trabajo y nuevo proceso de oficio", Madrid, 1993. Págs. 105-106.

⁶³ Escudero Moratalla, J.F y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral" Ed. Bosch. Barcelona, 2010. Pág. 34

⁶⁴ Romero Pradas, M^a. I. "La conciliación en el proceso laboral" Ed. Tirant Monografías, Valencia 2000. Pág. 115-116.

g. Procesos de impugnación de los Estatutos de los sindicatos y de su modificación.

La LRJS excluye también de conciliación los procesos de impugnación de los Estatutos de los sindicatos y de su modificación. La exclusión recogida en el art. 64.1 LRJS se refiere tanto a la impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito como a la impugnación que pueden realizar los legitimados.⁶⁵

La causa de la exclusión de estos procesos debe encontrarse en la naturaleza indisponible de la materia sobre la que versa el asunto litigioso, por cuanto existe un interés de legalidad debido a que se trata de una materia irrenunciable.⁶⁶

h. Procesos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

El motivo de la excepción radica en que se trata de un derecho constitucional (art. 28.1 CE) y por ello se tramitará conforme a los principios de preferencia y sumariedad, con lo que su tramitación será preferente a la de cualquier otro procedimiento que siga el mismo Tribunal (art. 179.1 LRJS), lo que demuestra el carácter urgente y preferente. El hecho de no requerir conciliación ni reclamación administrativa previa demuestra la simplicidad de los trámites para garantizar la sumariedad del proceso.⁶⁷

Anteriormente a la LPL de 1990, la tutela de los Derechos Fundamentales de los trabajadores se gobernaba según los trámites del proceso laboral ordinario, pero actualmente constituyen un proceso especial por el que gozan de máxima protección judicial (que garantiza el empleo de un procedimiento preferente y sumario para mayor brevedad del proceso) ante los Tribunales ordinarios y el Tribunal Constitucional, mediante el recurso de amparo.⁶⁸

⁶⁵ Romero Pradas, M^a. I. Op. Cit. Pág. 117

⁶⁶ Montero Aroca, J. "La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral" Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999. Pág 62-63

⁶⁷ Romero Pradas, M^a I. Op. Cit. Págs. 118-120

⁶⁸ <http://ocw.um.es/cc-juridicas/el-acto-de-juicio-en-el-proceso-laboral/material-de-clase-1/1.6.esquema.pdf> (16/06/2016)

Por este motivo, los derechos fundamentales no podrán ser objeto de la conciliación previa ni reclamación previa, ya que se alejaría del carácter urgente y preferente.

Podemos entender como Derechos Fundamentales de los trabajadores, entre otros, los derechos de libertad sindical, derecho de huelga, derecho al honor y la dignidad, al trato igualitario. También se podrá recabar la tutela frente al acoso.

i. Impugnación de acuerdos de conciliación, mediación y transacción

La excepción en estos procesos es debida a que se impugna o se promueve la anulación del resultado de una previa negociación. Tramitada por una vía extrajudicial de resolución de conflicto, las posibilidades de acuerdo han sido ya suficientemente exploradas, y por tanto no procede un nuevo intento.⁶⁹

j. Acciones laborales de protección contra la violencia de género

La Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género contempla diversos efectos sobre las relaciones de trabajo derivados de la declaración de la trabajadora como víctima de violencia de género. Con la reforma de la LPL por la Ley 13/2009, cuando surgía controversia en torno al ejercicio de los derechos laborales que se generaban por dicha condición, la Ley excluía la obligatoriedad de la conciliación previa al ejercicio de las acciones.

Debido a las difíciles y especiales condiciones personales en las que se encuentra la trabajadora no admiten dilación en la resolución de la controversia. De nuevo volvemos a encontrarnos con un proceso que requiere de un trato de carácter urgente y preferente.⁷⁰

k. Los procesos relativos a la movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La Ley 13/2009 supuso la ampliación del listado de procesos excluidos del requisito de conciliación previa, de manera que se recogía por primera vez en el art. 138 LPL la movilidad geográfica y modificación sustancial.⁷¹ Se trataba de

⁶⁹ Plaza Golvano, S. y Albert Embuena, V. "Conciliación Civil y Laboral en la Nueva Oficina Judicial", Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia 2010. Págs. 81-82

⁷⁰ Bajo García, I. "La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social" Revista de Derecho Social Nº 56, 2011. Pág. 56
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/37156/1/2011_Bajo_RDS.pdf (01/07/2016)

⁷¹ Escudero Moratalla, J. F. y Plaza Golvano, S. "La conciliación en el ámbito laboral" Ed. Bosch. Barcelona, 2010. Pág. 36

una ampliación demandada por la doctrina, pues concurrían en ambos supuestos idénticas motivaciones de urgencia, celeridad y preferencia que en el caso de los procesos relativos a vacaciones.⁷² Igualmente, este hecho se mostró en la LRJS, donde mantenía los procesos relativos a la movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo como una excepción a la conciliación previa.

l. Los procesos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La modalidad procesal relativa a estos derechos fue incorporada a la LPL por la Ley 39/1999 (permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares).⁷³

Como en supuestos anteriores, es nuevamente la urgencia y preferencia del procedimiento lo que justifica la exclusión, como señala el art. 139 LRJS por el que se considerará el procedimiento “*urgente y se le dará tramitación preferente*”.

m. Supuestos que cumplen determinados requisitos (art. 64.2 LRJS)

Además de los anteriores, igualmente, quedan exceptuados de la obligatoria conciliación previa los supuestos que no compareciendo en el art. 64.1, cumplan estos requisitos (art. 64.2 LRJS):

- Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma y en éste pudiera decidirse al asunto litigioso.
- Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta de conciliación o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

En resumen, Sempere Navarro y Montoya Melgar establecen que las razones de exceptuar del intento de conciliación a estos procesos parece deberse, en cuanto a los

⁷² Bajo García, I. “La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social” Revista de Derecho Social Nº 56, 2011. Pág. 50

⁷³ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 51

dos primeros, a la exigencia de un trámite (vía administrativa previa) que suple a la conciliación y es incompatible con ella; en cuanto a los referidos a vacaciones elecciones y libertad sindical) al carácter urgente y preferente de dichos procesos (aunque existe un proceso urgente no exceptuado de la conciliación preprocesal, el de conflicto colectivo) en cuanto a la exceptuación de los procesos sobre impugnación de convenios y de estatutos sindicales, la causa de la excepción radica en la cuestión de orden público laboral.⁷⁴

En todos los casos exceptuados, la presentación de la solicitud o papeleta de conciliación no producirá los efectos propios de la misma, por lo que aún cuando el supuesto sea de los que admiten la conciliación, sólo cuando la conciliación sea preceptiva su intento originará los efectos derivados del art. 65 LRJS.⁷⁵

En relación con la enumeración de los supuestos exceptuados de conciliación previa, nos preguntamos si la excepción equivale a prohibir la conciliación en todos estos casos o si, simplemente, se trata de la no exigencia del presupuesto pero siendo posible la realización del acto de conciliación. La LRJS no prohíbe la conciliación sino que sólo exceptúa del requisito una serie de supuestos. El art. 64 LRJS excluye determinados procesos del requisito de la conciliación en los que la conciliación estaría prohibida al no permitirse que el conflicto se solucione por obra de las mismas partes mediante un contrato de transacción, mientras que en los otros la transacción sería algo perfectamente posible.⁷⁶

No obstante lo dicho, si por la naturaleza de la reclamación ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación que pudiera alcanzarse, aún estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el art. 65 LRJS (art. 64.3 LRJS).⁷⁷

⁷⁴ Montoya Melgar, A., Sempere Navarro, A.V, y otros AA.VV “Curso de Procedimiento Laboral” Ed. Tecnos. Madrid, 2014. Pág. 98

⁷⁵ Escudero Moratalla, J. F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Pág. 37-39

⁷⁶ San Cristóbal Reales, S. “Sistemas complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles”. Ed. La Ley. Madrid, 2013. Págs. 101-103

⁷⁷ Escudero Moratalla, J. F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Pág. 37

c) Competencia territorial

Existente el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) se dictó el RD 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que aquél asumió parte de las funciones que tenía encomendadas, y en el que se reguló el procedimiento de la conciliación obligatoria en los conflictos individuales.⁷⁸

Después de ese Real Decreto se han sucedido muchos cambios legislativos, desde la supresión del propio IMAC hasta la promulgación de tres leyes de Procedimiento Laboral, las de 1980, de 1990 y de 1995, pasando por el traspaso de la función conciliadora a las Comunidades Autónomas.⁷⁹ Quizás por ello desde las diferentes regulaciones no se precisaba el órgano competente, sino que se limita a remitirse al servicio administrativo correspondiente.

Por cuanto si se refiere a nuestro ámbito territorial, la Comunidad Valenciana se vio afectada por el traspaso de competencias mediante el Real Decreto 4106/1982, de 29 de diciembre, y 668/1984, de 8 de febrero.⁸⁰

Tras la desaparición del IMAC ya no existía una única organización conciliadora, sino que el órgano conciliador dependerá bien del Estado, bien de alguna Comunidad Autónoma, por lo que nos referimos a él como el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Los nuevos textos de procedimiento laboral contemplaron la supresión del IMAC, por lo que la LPL de 1990, en su artículo 63 mencionaba como órgano conciliador al servicio administrativo oportuno.⁸¹ Igualmente, el art. 63 de la actual LRJS establece que la conciliación ha de intentarse ante el “*servicio administrativo correspondiente*” o ante el “*órgano que asuma estas funciones*”, admitiendo que la constitución del órgano al que finalmente se asigna esta función se produzca mediante acuerdos

⁷⁸ Art. 4 RD 2756/1979, de 23 de noviembre: 1. “Será 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, conforme al artículo quinto del Real Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veinte de enero (...)”.

⁷⁹ Romero Pradas, M^a. I. Op. Cit. Pág. 61

⁸⁰ Montero Aroca, J. “La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral”. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1999. Pág. 33-34

⁸¹ Romero Pradas, M^a. I. “La conciliación en el proceso laboral”. Ed. Tirant Monografías, Valencia, 2000. Págs. 65-66

interprofesionales o convenios colectivos marco, que son los que regulan las condiciones de la negociación colectiva.

En el supuesto de que se produzca mediante acuerdos interprofesionales, la celebración del acto de conciliación se realizará ante el órgano administrativo de la comunidad Autónoma que se halle en el lugar de la prestación de servicios o del domicilio de los interesados, a elección del propio solicitante. En el caso que las partes tengan distintos domicilios será el solicitante del acto de conciliación el que tenga preferencia a la hora de determinar el lugar de la celebración del acto.⁸²

Asimismo, se suprimió la referencia al lugar de residencia del demandado (persona física). De este modo la competencia territorial venía determinada exclusivamente por el domicilio del demandado y no por la residencia.⁸³

La presentación de la papeleta de conciliación ante un órgano territorialmente incompetente no lleva a la anulación de las actuaciones, pues lo esencial es que el intento de conciliación se haya producido. El Tribunal Constitucional (STC 79/2005, de 4 de abril) estableció que la presentación de la papeleta de conciliación ante el servicio administrativo territorial incompetente, sin que este rechace su competencia ante estos casos, no puede llevar a desestimar la posterior demanda judicial porque la finalidad de la conciliación se habrá cumplido.⁸⁴

La competencia territorial para la conciliación previa tiene carácter improrrogable.

En el caso de las **personas físicas**, se establece un único fuero legal imperativo, que es el del domicilio de la persona con la que se intenta la conciliación, el posible futuro demandado.

Para las **personas jurídicas**, se establecen dos alternativas que son el domicilio de la persona jurídica, o el domicilio del solicitante de la conciliación, siempre que en ese lugar se halle una delegación, sucursal u oficina abierta al público, a elección del demandante.

⁸² Bajo García, I. "La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción social", Revista de Derecho social Nº 56, 2011. Págs. 55-56

⁸³ Entendemos residencia como el lugar en el que se reside o vive habitualmente, y domicilio como el lugar donde la persona (física o jurídica) tiene su residencia con el presunto de permanecer en ella.

⁸⁴ Bajo García, I. "La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción social", Revista de Derecho social Nº 56, 2011. Págs. 55-56

d) Partes en la Conciliación

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no contempla previsión alguna en relación a quienes son las partes en la conciliación previa, de manera que, tras establecer la obligatoriedad y las excepciones, como hemos hecho anteriormente, dedica su artículo 66 a regular la actividad de los que denomina “litigantes” (art. 66.1 LRJS).⁸⁵

Para conocer quiénes pueden o deben ser parte en la conciliación previa debemos acudir al RD 2756/1979, el cual contiene el ámbito subjetivo de la conciliación:⁸⁶

- a). Las partes, “interesados”, deberán tener la capacidad exigida a los litigantes en el proceso laboral para poder celebrar el acto de conciliación (Art. 5.2)⁸⁷, lo que obliga a remitirse a la LRJS, en cuyo artículo 16 se distingue entre la capacidad para comparecer en juicio, propia de quienes se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles, y la capacidad procesal, esto es, la capacidad para realizar válidamente actos procesales, precisando que, quienes no se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles deberán comparecer a través de sus representantes legítimos;
- b). Salvo aquellos que deben comparecer necesariamente a través de sus representantes. Cada interesado tiene la posibilidad de optar entre comparecer por sí mismo o hacerlo por medio de representante.

Las partes pueden comparecer en el acto por sí mismas o por medio de representante, por lo que serán admitidos todos los que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, según establece el artículo 9 del RD 2756/1979.⁸⁸ Así, admitimos como representantes a abogados y graduados sociales colegiados.

⁸⁵ Montero Aroca, J. “La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral (Doctrina, Jurisprudencia y formularios)”. Ed. Tirant lo Blanch < abogacía práctica>. Valencia, 1999. Págs. 99-100

⁸⁶ Bajo García, I. “La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social” Revista de Derecho Social Nº 56, 2011. Pág. 57

⁸⁷ Artículo 5.2 RD 2756/1979, de 23 de noviembre: “El acto de conciliación se efectuará ante el Director, Presidente del Tribunal Arbitral, Secretario u otro funcionario del Instituto, siempre que reúnan la condición de licenciado en derecho. La capacidad de los interesados para la celebración del acto de conciliación será la exigida a los litigantes en el proceso laboral”.

⁸⁸ Artículo 9 RD 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas: “Los interesados podrán comparecer al acto de conciliación por sí mismos o por medio de representante, otorgándose esta representación mediante poder notarial, por comparecencia ante los órganos judiciales a que se refiere el artículo 10 de la Ley de Procedimiento Laboral, o ante las oficinas del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

El artículo 9 de este RD añade que la representación puede otorgarse por poder notarial, comparecencia ante el Secretario Judicial, comparecencia ante el servicio administrativo correspondiente, escrito del interesado designado específicamente al que comparece como representante, facultándole para obligarse en dicho acto, y la simple comparecencia y manifestación del representante.

e) Implantación de la nueva Oficina Judicial en la reforma de la legislación procesal conforme a la Ley 13/2009

La Ley de Jurisdicción Voluntaria, anterior a la actual LRJS 36/2011, se vio afectada por la modificación legislativa de la Ley Orgánica 13/2009, que iba a otorgar, a partir de mayo de 2010 un mayor protagonismo al Secretario Judicial, a las partes y sus graduados sociales, ya que ahora tras la conciliación previa, si no se hubiese alcanzado acuerdo, deberán intentar conseguir nuevamente un acuerdo previo al juicio ante el Secretario Judicial.⁸⁹

El objetivo fundamental de la reforma era regular la distribución de competencias entre Jueces y Tribunales, por un lado, y Secretarios Judiciales por otro. Así el Juez puede centrar sus labores en aquellas que le atribuye la Constitución y las leyes como función propia.⁹⁰

El orden jurisdiccional donde la conciliación tiene un papel fundamental es el social, como estamos viendo a lo largo del presente estudio. En este sentido se ha potenciado la labor del Secretario Judicial.

En la legislación laboral anterior, la Ley de Jurisdicción Voluntaria, existía una unidad de acto (cumplimiento sucesivo, pero sin interrupción, de todos los requisitos para la celebración de un acto), y el mismo Juez intentaba tanto la conciliación obligatoria previa como el juicio que se celebraba de manera sucesiva, con lo que el riesgo de contaminación y de prejuzgar la cuestión era muy probable. Con la nueva legislación, teniendo en cuenta la modificación legislativa de la Ley Orgánica 13/2009, tras la

También podrá admitirse 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 como tal por la otra parte y se considere suficiente a juicio del conciliador, quién advertirá al representante de las responsabilidades en que pueda incurrir caso de no existir tal representación e incumplirse las obligaciones contraídas por tal motivo”.

⁸⁹ Escudero Moratalla, J. F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Pág. 55-56

⁹⁰ Escudero Moratalla, J.F. y Plaza Golvano, S. Op. Cit. Pág. 56-57

atribución de la conciliación intraprocesal al Secretario Judicial, ese riesgo desaparece y se mantiene una de las ventajas que es la unidad de acto, pues inmediatamente a la celebración del acto de conciliación, si resulta sin avenencia se pasa a juicio. La ruptura de la unidad de acto puede suponer un incentivo para la conciliación pues ya ha existido un intento previo de conciliación, que si tuviera finalidad real y efectiva, daría a conocer a las partes sus posturas, y ambas tendrían la posibilidad de reconsiderar sus propuestas de cara a la posterior conciliación ante el Secretario Judicial.⁹¹

Este hecho beneficia a las partes debido a que evita que el Juez que va a conocer de su asunto en el juicio venga influenciado por el acto de conciliación previo y, además, da a conocer a ambas partes las posturas de sus contrarios, lo cual puede beneficiar para llegar a un acuerdo posterior en el juicio.

D. Procedimiento de la Conciliación previa

El procedimiento de la conciliación se inicia con la presentación de la papeleta de conciliación. Como ya mencionamos, existen una serie de supuestos en los cuales seguir este procedimiento no es obligatorio (cuando requieran reclamación administrativa previa, asuntos relacionados con las vacaciones, movilidad geográfica,...y todos aquellos expuestos en el artículo 64 de la LRJS 36/2011). Así pues, todos aquellos asuntos que estén fuera de las excepciones citadas, sí deberán intentar necesariamente la conciliación previa

Cuando por la naturaleza del conflicto pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del requisito de intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo, se puede solicitar y acceder a ella voluntariamente, con plena validez jurídica, y se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma que establece el art. 65 LRJS.⁹²

⁹¹ Plaza Golvano, S. y Albert Embuena, V. "Conciliación civil y laboral en la nueva oficina judicial". Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2010. Págs.16 - 17

⁹² Garberí Llobregat, J. Op. Cit. Pág. 204

Un vez presentemos la papeleta de conciliación se iniciará un expediente administrativo al que se irán incorporando las actuaciones posteriores (art. 8.2 RD 2756/1979)⁹³

1. Forma:

Como establece el art. 65 LRJS, la conciliación se iniciará con la presentación de la “solicitud” o “papeleta de conciliación”. Dicha papeleta habrá de contener obligatoriamente los datos personales tanto del que la presente como de los demás interesados identificados por el solicitante, así como sus respectivos domicilios, lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario u otra remuneración percibida y demás datos identificativos de las partes.⁹⁴

Si la reclamación tuviera como objeto conceptos retributivos, habría de especificarse, también, cuál de los conceptos retributivos es el objeto de reclamación. Asimismo, deberá contener una enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que trata la solicitud. En caso de que la papeleta tratase acerca de un despido, se deberá indicar la fecha del mismo y los motivos alegados por la empresa. Y para finalizar, la fecha y firma.⁹⁵

Si por algún motivo la solicitud no reuniera los datos necesarios, el órgano conciliador concederá un plazo de cinco días al solicitante para subsanar el o los defectos advertidos. Sin embargo, este hecho no supondrá la ampliación del plazo de suspensión del cómputo de la caducidad o prescripción.⁹⁶

Los hechos que el solicitante acredite en el procedimiento de conciliación ya no podrán ser modificados en el escrito de demanda que, en su caso, llegue a interponerse por la misma cuestión, dado que, como dispone el art. 80.1.c) LRJS, en la demanda “*en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación (...) salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad*”.

⁹³ Art. 8.2 RD 2756/1979: “Con la papeleta presentada se iniciará el oportuno expediente, al que se incorporarán, además de las diligencias de citación, todas las demás actuaciones posteriores”.

⁹⁴ Bajo García, I. “La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social” Revista de Derecho Social Nº 56, 2011. Pág. 58

⁹⁵ Montero Aroca, J. Op. Cit. Pág. 114

⁹⁶ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 58

La papeleta de conciliación puede presentarse en un escrito propio, pero resulta más cómodo emplear el formulario que los servicios ponen a disposición de los trabajadores, debido a que evita dejar de incluir algún dato importante.⁹⁷

2. Lugar:

Este acto de conciliación se realiza en los servicios de conciliación o relaciones laborales que tiene cada Comunidad Autónoma, que dependen generalmente de la Dirección General de Trabajo Autonómica.

Al tener cada Comunidad Autónoma su propio servicio, cada uno tiene su propia denominación, si bien, en líneas generales suelen ser todos similares. Por ejemplo, en Alicante y Madrid poseemos el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), en Andalucía se encuentra el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), en Extremadura la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), etc.⁹⁸

La solicitud de conciliación deberá presentarse ante el órgano que resulte competente para actuar como órgano conciliador, pero el escrito que se dirige a un órgano administrativo se regulará mediante las normas generales de la presentación de escritos ante estos órganos, que se encuentra regulado en el art. 38.4 LRJPAC. Así, también podrá presentarse en el registro de otros órganos administrativos, en las oficinas de Correos y demás órganos que establece el citado artículo.⁹⁹

La sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 31 de enero de 2003 RJ 2004\1824 muestra un ejemplo de una papeleta de conciliación presentada en un

⁹⁷ Añadimos en el anexo 2, 3 y 4 un ejemplo de papeleta de conciliación individual previa a la vía judicial laboral, una solicitud de conciliación laboral y un ejemplo de acta de conciliación.

⁹⁸ http://www.citapreviainem.es/papeleta_de_conciliacion-laboral/ (23/06/2016)

⁹⁹ Art. 38.4 LRJPAC: “ Las solicitudes, escritos y comunicaciones que los ciudadanos dirijan a los órganos de las Administraciones públicas podrán presentarse:

- a) En los registros de los órganos administrativos a que se dirijan.
- b) En los registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, a la de cualquier Administración de las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, a los Ayuntamientos de los municipios (...)
- c) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.
- d) En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.
- e) En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes (...)

registro de un órgano administrativo que no se tiene en cuenta como indica la LRJPAC y conlleva a la caducidad de las acciones de forma errónea.

Manuel G. B. planteaba reclamación contra Iberia, Líneas Aéreas España S.A. sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El fallo estimó caducidad de la acción dado el tiempo transcurrido desde la comunicación de la empresa hasta la solicitud de conciliación, debido a la circunstancia de que la papeleta de conciliación fue presentada en el Registro del Ministerio de Justicia, por lo que absolvió a la demandada en cuanto al fondo. El plazo es de veinte días según el art. 59.4 ET.

El Juez falló resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimando el recurso interpuesto por el trabajador y declarando que el intento de conciliación previa puede iniciarse presentando la correspondiente solicitud o papeleta en el registro de un órgano administrativo (estatal o autonómico), en este caso, el registro del Ministerio de Justicia de Madrid, suspendiéndose a partir de entonces los límites del art. 65 LRJS del plazo de caducidad.

En consecuencia, se ordenó la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social para que se dicte nueva sentencia, en la que, dando por eficaz dicha presentación y que la acción ejercitada no ha caducado, entre a decidir la cuestión de fondo.

3. Plazo:

La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, domingos y fiestas nacionales, autonómicas y locales, desde su presentación sin que se haya celebrado (art. 65.1 LRJS).¹⁰⁰

Debemos tener en cuenta que en los plazos señalados por días para hacer un trámite administrativo, si se indica que son días hábiles no debemos tener en cuenta los domingos ni los declarados festivos, pero los sábados sí que computan como días hábiles. Los días naturales son todos los días del año.

¹⁰⁰ Garberí Llobregat, J. Op. Cit. Pág. 204

Cuando nos referimos al plazo de presentación de la solicitud de conciliación sí tenemos en cuenta el cómputo de los sábados pues así lo indica en artículo 65.1 LRJS: “(...) *transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados (...)*”.

En todo caso, transcurridos treinta días, computadas excluyendo sábados, domingos y festivos nacionales, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haber alcanzado acuerdo, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (Art. 65.2LRJS).

El plazo para presentar la papeleta de conciliación en caso de **despido** es de veinte días hábiles sin contar sábados, domingos ni festivos. Estos veinte días son los mismos que le corresponden para presentar la demanda judicial en caso de no conseguir un acuerdo en el acto de conciliación, por lo que el cómputo para finalizar el plazo de presentación de la demanda judicial se reanuda al día siguiente de celebrada la conciliación, o en el caso de que transcurridos treinta días de solicitar la demanda de conciliación ante el SMAC sin que se haya celebrado el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento.¹⁰¹

Para comprender estos plazos del procedimiento es mejor comentar un ejemplo. Imaginemos que nos notifican el despido el día 12 de septiembre de 2016 y no estamos conformes con él, pues desde ese mismo momento tenemos 20 días hábiles para presentar la papeleta de demanda de acto de conciliación (sin contar sábados, domingos ni festivos). Podríamos presentar la solicitud hasta el día 7 de octubre incluido.

Dentro de ese plazo, por ejemplo, acudimos a presentar la solicitud el día 19 de septiembre, es decir, el día hábil número 6 de los 20 que tenemos. Desde ese momento se interrumpe el plazo hasta que se celebre la conciliación. Si no se celebra la conciliación a los 30 días, o si se celebra sin acuerdo, nos quedarían 14 días hábiles para presentar la correspondiente demanda en el Juzgado de lo Social.

La reclamación por **sanción, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo** también posee el plazo de veinte días, y en el caso de querer reclamar **cantidades** (salarios, mejoras, indemnizaciones, etc.) o el **reconocimiento de**

¹⁰¹ <http://www.uv.es/selva/guiaempleo/glaboral8b.htm> (23/06/2016)

un derecho, el plazo es de un año desde el hecho causante. Estos plazos aparecen en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 59).¹⁰²

a) Suspensión y cómputo de plazos

La presentación de la solicitud de conciliación suspende el cómputo de los plazos de caducidad e interrumpe el cómputo de los de prescripción a los que se encuentra sometido según el tipo de reclamación (art. 65.1 LRJS).

La interrupción supone que el plazo para el ejercicio de la conciliación vuelva a computarse desde el principio, y una vez finalizado el período de interrupción, no se tendrá en cuenta ni se descontará el tiempo transcurrido con anterioridad a la presentación de la solicitud. Por el contrario, la suspensión supone un paréntesis en el cómputo del plazo de caducidad, de tal forma que una vez cerrado ese período de tiempo se retoma el proceso desde el momento en que quedó suspendido.¹⁰³

La conciliación ha de promoverse dentro de los plazos legalmente establecidos para el ejercicio de las acciones pertinentes. En el caso de la interrupción, para determinar el plazo para el ejercicio de la conciliación no se computa ni el día en que se presenta la demanda de conciliación, ni aquél en que se lleva a cabo. En este sentido se ha manifestado el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en la Sentencia de 17 de septiembre de 1992¹⁰⁴, donde el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina (nº 1771/1991) interpuesta contra la Organización Nacional de Ciegos de España porque presentaba contradicciones.

El recurrente afirmaba que en todas las sentencias que se nombraban se citaba que “en el cómputo del plazo del art. 59.3 ET no es incluíble ni la fecha del despido, ni la de presentación de la papeleta de conciliación, ni el días de la celebración de ésta ni finalmente el de presentación de la demanda”. Tras esto, se analizaron las dos sentencias contradictorias, y el Juez falló que dicho recurso no cumplía con el requisito sobre la necesaria contradicción entre la sentencia recurrida y las que se designan. El recurso se desestimó.

¹⁰² <http://www.uv.es/selva/guiaempleo/glaboral8b.htm> (23/06/2016)

¹⁰³ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 58-59

¹⁰⁴ Sentencia de 17 de septiembre de 1992 RJ 1992\6792 Base de datos Aranzadi Social Experto

De acuerdo con el art. 65.1 LRJS, el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentarse la conciliación, o bien transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado. Y si transcurridos treinta días, el acto de conciliación no se ha celebrado o no se ha alcanzado acuerdo, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (art. 65.2 LRJS).

Las acciones para reclamar cantidades que prescribirán al año, comienza a contar el plazo desde el hecho causante (o del último día del mes devengado), y se interrumpe la prescripción cuando se registra la papeleta de conciliación, de manera que tiene otro año para poder seguir reclamando dicha cantidad.

En este sentido se ha manifestado el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en la sentencia de 2 de diciembre de 2002¹⁰⁵ cuya cuestión litigiosa se concreta en determinar cuál es el día inicial para el cómputo de la prescripción en un supuesto de reclamación de cantidad que actuó mediante acto extraprocésal de presentación de papeleta de conciliación. El plazo de prescripción en este caso es de un año.

El Juez falló que la acción había sido ejercitada en tiempo oportuno pues la presentación de la papeleta de conciliación se produjo el 31 de diciembre de 1999, celebrándose el acto conciliatorio sin efecto el 28 de enero de 2000, e interponiéndose demanda ante el Juzgado de lo social el 27 de enero de 2001. El recurrente argumenta que “la presentación de la papeleta de conciliación ante el SMAC no es una suspensión del plazo de prescripción, sino que entraña el reinicio del año y se vuelve a contar con este tiempo, producida la interrupción desde la conciliación”, de modo que la prescripción de las cantidades reclamadas quedan interrumpidas durante el procedimiento conciliatorio volviendo a iniciarse de nuevo el plazo prescriptivo a partir del día siguiente a la celebración del acto conciliatorio.

b) Admisión de la papeleta de conciliación

Por último, una vez recibida la papeleta de conciliación por el órgano conciliador competente, se procederá a su registro y éste examinará si cumple los requisitos necesarios para que la conciliación pueda llevarse a cabo. Si la solicitud presentase

¹⁰⁵ Sentencia de 2 de diciembre de 2002 RJ 2003\1937 Base de datos Aranzadi Social Experto

algún defecto susceptible de ser subsanado en el acto, se procederá a ello. Si no fuera posible, se concederá al solicitante un plazo de cinco días para que subsane los errores, aunque este hecho no ampliará el plazo de suspensión de caducidad ni la interrupción de la prescripción. Si no se subsanan en el plazo establecido, se procederá al archivo del expediente.¹⁰⁶

c) Celebración del acto de conciliación

El acto de conciliación se iniciará con la citación de los interesados, que se hará mediante correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama o cualquier otro medio con el que quede constancia, al domicilio que conste en la solicitud.¹⁰⁷

La parte que presenta la solicitud de conciliación, en cambio, se habrá de considerar citada con la devolución de una de las copias de la papeleta de conciliación sellada y firmada.¹⁰⁸ En caso de que el compareciente y el solicitante no coincidiesen, y el compareciente se niegue a recibir la copia, el solicitante será citado empleando el mismo procedimiento que para el resto de interesados (Art. 8.3 RD 2756/1979)¹⁰⁹

La citación deberá especificar el lugar, día y hora de la celebración del acto de conciliación. Ese día, el letrado conciliador convocará a las partes y les invitará, previa comprobación de su identidad, capacidad y cualesquiera datos que se consideren necesarios, a alcanzar un acuerdo, permitiendo su intervención cuantas veces se considere oportuno, e incluso podrá proponer soluciones equitativas (art. 10 RD 2756/1979).¹¹⁰

Asimismo, el Letrado conciliador o funcionario asignado deberá mantener el orden en el acto de conciliación, teniendo la facultad para darlo por terminado en el caso de

¹⁰⁶ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 61

¹⁰⁷ Anexo 5. Añadimos un ejemplo de cédula de citación .

¹⁰⁸ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 61-62

¹⁰⁹ Art. 8.3 RD 2756/1979: *“De las copias aportadas se dará traslado a los demás interesados, con la 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”*

¹¹⁰ Art. 10 RD 2756/1979: *“Abierto el acto, el Letrado conciliador, después de llamar a las partes, que podrán acudir acompañadas de un hombre bueno, comprobará su identidad, capacidad y representación y, previa ratificación del solicitante, 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. Seguidamente invitará a los interesados a que lleguen a un acuerdo, con el auxilio de los hombres buenos, concediéndoles cuantas intervenciones sean pertinentes a tal fin, y pudiendo sugerirles soluciones equitativas (...)”*.

alteración o por imposibilidad de llegar a un acuerdo. Éste levantará acta de la sesión indicando los acuerdos alcanzados o la falta de avenencia. Dicha acta deberá ser firmada por el Letrado y ambas partes. Si alguna de las partes se negase a firmar, se dará la conciliación por celebrada sin avenencia (art. 10 RD 2756/1979).

d) Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación

Como establece el artículo 66.1 LRJS, “la asistencia al acto de conciliación (...) es obligatoria para todos los litigantes”, y continúa afirmando que cuando estando las partes debidamente citadas no comparecieran en el acto de conciliación ni alegasen una causa justificada de su ausencia, se tendrá la papeleta de conciliación por no presentada, y se archivará todo lo visto hasta ese momento.

Tampoco podrá accederse después al proceso laboral y, si se llegase a presentar la demanda, el Secretario Judicial advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento de conciliación en el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación (art. 81.3 LRJS).¹¹¹

Bajo García, en su artículo sobre la Conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, muestra como ejemplo de una causa justificada de la inasistencia al acto de conciliación la referida en la STS 17 de febrero de 1999, en la que una de las partes sufre una lipotimia una hora antes de celebrarse la conciliación, averiándose, además, el coche.¹¹²

Si la otra parte no compareciera, constará en el acta de conciliación y se tendrá por intentada sin efecto. Asimismo, como indica el art. 66.3 LRJS, “el Juez impondrá las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin 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 (...)”.

Actualmente, debido a las modificaciones que se produjeron en la anterior Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, para dar coherencia a la norma con el ordenamiento jurídico vigente, por la que se

¹¹¹ Garberí Llobregat, J. Op. Cit. Pág. 205

¹¹² Bajo García, I. “La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social” Revista de Derecho Social Nº 56, 2011. Pág. 62

elaboró la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en el artículo 66 se ha sustituido la imposición de multa en caso de no comparecer al acto obligatorio de conciliación, por la imposición de costas.¹¹³

Con anterioridad a la LPL 2/1995, el decreto de 9 de enero de 1950 disponía que las partes estaban obligadas a comparecer ante la Junta de Conciliación, dependencia encargada de la ejecución del acto, y que si alguna de las partes, o las dos, no lo hacían, la obligatoriedad quedaba anulada dando el acto por intentado sin efecto.

En sentido similar, la obligación de comparecer al acto de conciliación quedaba sin contenido en los textos refundidos de procedimiento laboral hasta 1973, aunque sí disponía que cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación sindical dejara de acudir alguna de ellas, se tendría por celebrado sin efecto. Igualmente, el texto de 1980 sancionaba el principio de asistencia obligatoria al acto de conciliación, pero a partir de entonces se regulan los efectos de la incomparecencia de manera constante con el deber de asistir que se impone a las partes.¹¹⁴

En ese sentido, la LPL 2/1995, artículo 66.3 disponía que *“si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el artículo 97.3 si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.”*

Posteriormente, la Ley 36/2011, en su artículo 66.2 ha establecido que: *“(…) se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de 600 euros (...)”*¹¹⁵

¹¹³ Estatuto de los Trabajadores y Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Coordinado por Ricardo Gabaldón Gabaldón. Ed. Sepin. Madrid, 2015. Pág. 107

¹¹⁴ Romero Pradas, M^a I. “La Conciliación en el Proceso Laboral”. Ed. Tirant Monografías. Valencia, 2000. Págs. 174-176

¹¹⁵ Aquí debemos apreciar que la imposición de costas está relacionada con el principio de vencimiento objetivo, y que no requiere apreciar temeridad o mala fe. Esto quiere decir que las costas se imponen de manera objetiva aunque el litigante no haya actuado con temeridad o mala fe. Anteriormente, la condena de costas de regía por el principio subjetivo en atención a la buena o mala fe del litigante. Garberí Lobregat, J. Op. Cit. Pág. 205

En este momento, la LRJS establece que si una de las partes no comparece, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez impondrá las costas del proceso a aquella parte que no hubiese asistido sin causa justificada si la sentencia que se dicte una vez resuelto el conflicto coincidiera con la petición de la papeleta de conciliación, incluidos los honorarios del letrado o graduado social hasta el límite de seiscientos euros.

e) Resultado del acto de conciliación

El acto de conciliación podrá concluir con o sin acuerdo, según hayan transcurrido los hechos entre las partes.

Si el acto de conciliación acabase sin avenencia, acudirían en este caso las partes al proceso.

En este caso, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que en ningún caso podrá alegarse en la demanda hechos distintos a los alegados en la conciliación, salvo que sean posteriores o no se conociesen en el momento de la celebración del acto de conciliación (art. 80.1 LRJS). Por ello, se exige que en la redacción del acta de conciliación, los hechos estén lo más detallados posibles.

Igualmente, se mantiene la imposición de costes si la sentencia que en su día se dicte en el posterior proceso coincidiera con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

La autonomía de las partes para alcanzar un acuerdo encuentra sus límites en el principio de irrenunciabilidad de los derechos (art. 3.5 ET), según el cual se prohíbe al trabajador la disposición de sus derechos. Esto impediría la posibilidad de alcanzar un acuerdo entre las partes, ya que el único resultado posible sería una renuncia absoluta del empresario a sus pretensiones o una aceptación de las pretensiones del trabajador. Para intentar subsanar este hecho, el Tribunal Supremo (STS 23 de marzo de 1987) permite la realización de un negocio transaccional en el que las partes, dando o prometiendo alguna cosa evitan el litigio o ponen fin al existente. El contenido del acuerdo obligará a las partes con fuerza de ley.¹¹⁶

f) Impugnación del acuerdo de conciliación:

¹¹⁶ Bajo García, l. Op. Cit. Pág. 63

Con carácter general, si las partes involucradas en un conflicto alcanzasen un acuerdo en el acto de conciliación previa, siendo ese acuerdo la expresión de sus respectivas voluntades, el mismo representará la solución del conflicto con la que están conformes las partes y no la cuestionarán.

Puede ocurrir que dicho acuerdo no sea una solución consensuada o que pueda ocasionar perjuicios a terceras personas. Para estos supuestos, el art. 67 LRJS prevé la posibilidad de impugnar el acuerdo de conciliación.¹¹⁷

El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación. Las partes podrán impugnarlo en el plazo de treinta días a contar desde el día en que se adoptó el acuerdo, y por quienes hayan podido sufrir algún perjuicio debido al acuerdo adoptado, el plazo comenzará a contar desde el momento del conocimiento del mismo por parte del perjudicado (art. 67 LRJS).

El acuerdo puede ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio, mediante el ejercicio de una pretensión de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento de su ilegalidad o lesividad.

Al tratarse de un contrato, el acuerdo de conciliación no deberá contener obligaciones para terceros. En caso contrario, el tercero perjudicado poseerá un interés legítimo y directo para impugnar (art. 17.1 LRJS).

El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicios por él, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación, mediante el *“ejercicio por las partes de de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad”* (art. 67.1 LRJS).

La acción de impugnación caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudiesen haber conocido (art. 67.2 LRJS).

¹¹⁷ Garberí Llobregat, J. Op. Cit. Pág. 205

La impugnación de lo convenido podrá ser motivada por razones materiales o por motivos procesales. Los motivos materiales determinarán la nulidad del acuerdo, que abarcarán los supuestos de nulidad (consentimiento, error, violencia, dolo o intimidación), anulabilidad y rescisión. La impugnación por motivos procesales se deberá a vicios de forma en la realización del acto.¹¹⁸

Asimismo, como mencionamos anteriormente, el acuerdo de conciliación podrá ser objeto de impugnación ante el Juzgado o Tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto, o a través del procedimiento ordinario (art. 67.1 y 2 LRJS). Pero, debemos tener en cuenta la impugnación de los acuerdos adoptados en sede de conciliación de conflicto colectivo.

La impugnación de los acuerdos adoptados en sede de conciliación de conflicto colectivo deben tramitarse por el cauce de impugnación de convenio colectivo en la modalidad de conflicto colectivo, por lo que no están sometidos al plazo de caducidad de treinta días fijados en el art. 67.2 LRJS, pudiendo impugnarse en cualquier momento mientras el pacto colectivo mantenga su vigencia.

Así se manifestó el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1º) en la sentencia de 3 de noviembre de 2005.¹¹⁹

Los representantes legales de CC.OO y ELA alegaron la caducidad del plazo para impugnar la modificación del art. 5 del Convenio Colectivo de las empresas de Acerías y Forjas de Azcoitia S.A, GSB Acero, S.A y GSB Forja, S.A y los Comités de Empresa de los centros de trabajo de Azcoitia y Leguzpi que incrementaba el número de días de apertura de las instalaciones, modificando la cláusula convencional señalada.

Lo alegaban por haber transcurrido los treinta días para impugnar los acuerdos obtenidos en conciliación extrajudicial que establece el art. 67.2 LPL, pero esa excepción no puede ser apreciada pues es doctrina jurisprudencial que las disposiciones que se han de aplicar en la impugnación de los acuerdos conciliatorios conseguidos en trámite de conflictos colectivos no son los que con carácter general se recogen en los art. 67.2 y 84.5 LPL, sino las previstas para la impugnación de los Convenios Colectivos en el art. 161 y ss. LPL que no fijan plazo de caducidad de ninguna clase en

¹¹⁸ Bajo García, I. Op. Cit. Pág. 65

¹¹⁹ Sentencia de 3 de noviembre de 2005 AS 2006\300 Base de datos Aranzadi Social Expertos

lo que se refiere al ejercicio de la acción, que puede interponerse en cualquier momento en que el pacto colectivo mantenga su vigencia.

g) La ejecución de lo convenido en el acto de conciliación

La Ley 13/2009 modificó la redacción del art. 68 LPL que indicaba que lo acordado en conciliación “tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes”, pero tras la reforma se indicaba que lo acordado en la conciliación “constituirá título para iniciar acciones ejecutivas”. Esta modificación mostraba una aproximación entre conciliación y sentencia, debido a que ahora ambas constituyen títulos ejecutivos.

Con anterioridad a la Ley 13/2009, se dudaba si el acuerdo alcanzado en conciliación disponía de la fuerza para obligar, o si la intención de la LPL era dotar dicho acuerdo de una fuerza de obligar más propia de una sentencia. Así, el Legislador añadió la posibilidad de que fuera llevada a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, eliminando la diferencia entre una y otra, y reforzando la conciliación previa.

La LRJS mantiene la redacción dada por la Ley 13/2009, lo que hace explícito el carácter de título ejecutivo de lo acordado en conciliación, equiparándolo a las sentencias firmes de los laudos arbitrales también dictados por el órgano constituido mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

El artículo 68 de la LRJS establece que lo acordado en conciliación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por los trámites de ejecución de sentencias.

Si el legislador configura como obligatorio, como un auténtico presupuesto procesal de la actividad, el agotamiento de la conciliación previa, no puede hacer otra cosa que otorgar un valor jurídico que convierta el acuerdo en un título capaz de propiciar un proceso laboral de ejecución (salvo la impugnación).¹²⁰

Una vez acordada la avenencia en el acto de conciliación, las partes deberán llevar a cabo el cumplimiento voluntario de las obligaciones acordadas. Si esto no se produce, la parte afectada por el incumplimiento deberá solicitar su ejecución.

¹²⁰ Garberí Llobregat, J. Op. Cit. Pág. 206

Por lo tanto, la ejecución de lo acordado en conciliación seguirá los trámites previstos en los arts. 237 y siguientes de la LRJS para la ejecución de las sentencias, y en cuanto sea aplicable por lo dispuesto en la LEC como norma de aplicación supletoria.

Como hemos mencionado, lo acordado en conciliación constituirá título ejecutivo suficiente para iniciar las pertinentes acciones de ejecución, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos para la ejecución de sentencias (art. 68.1 LRJS).

Con referencia a lo dicho anteriormente, el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) se ha pronunciado en la sentencia de 26 de octubre de 2001¹²¹ para iniciar una unificación de doctrina.

La cuestión que plantea el recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre el valor y el alcance de lo acordado en una conciliación extrajudicial previa a un proceso de despido, y sobre el cauce jurisdiccional adecuado para exigir su cumplimiento. En concreto, trata de determinar si el trabajador que ha llegado a un acuerdo de conciliación puede interponer en un proceso declarativo posterior de reclamación de cantidad derivada de la controversia resuelta por conciliación.

El recurso fue estimado debido a que la finalidad de la conciliación extrajudicial se ha reforzado a partir de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 mediante la atribución a la avenencia en conciliación de la condición de título que lleva aparejado ejecución (art. 68 LPL: “lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias”).

En consecuencia, el cumplimiento de lo acordado en conciliación previa al juicio debe hacerse valer por la vía de la ejecución de sentencia.

De conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando el trabajador aprecie que ha transcurrido el tiempo acordado para cumplir lo pactado en sesión de conciliación, plasmada en el acta, y no se ha satisfecho la obligación por la otra parte conforme a lo acordado (generalmente entrega de cantidades dinerarias), debe proceder a exigir el cumplimiento de dicho acuerdo en vía judicial.

¹²¹ Sentencia de 26 de octubre de 2001 RJ 2002\2371 Base de datos Aranzadi Social Experto

Salvo los casos de readmisión (que poseen un plazo de prescripción tras los veinte días sin ejecutar el acuerdo), la norma establece con carácter general que “...el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las Leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos...”¹²²

“En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. (...)”¹²³

Una vez iniciada la ejecución, podrá reiniciarse en cualquier momento mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubiesen sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado.

La ejecución podrá solicitarse mediante escrito en cuanto el acta sea ejecutable o adquiera firmeza (tras los diez días en los que el acta puede ser atacada de nulidad) o desde que la obligación recogida en el acuerdo sea exigible porque haya vencido.

La demanda del interesado deberá contener, además de los datos identificativos, la clase de tutela que se pretende en relación con el contenido de las obligaciones del acta. Si se trata de ejecuciones dinerarias, la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se estime para intereses de demora y costas conforme al artículo 251 LRJS. Además, deberá expresar los bienes del ejecutado susceptibles de embargo, y si los considera suficientes para el fin de la ejecución, las medidas que proponga para llevar a debido efecto la ejecución, y deberá acompañarse la certificación del órgano conciliador (art. 239 LRJS).¹²⁴

Una vez iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias (art. 239.3 LRJS).

Si la parte ejecutada cumpliera dentro del plazo de veinte días y en su integridad la obligación exigida en el acta, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiese instado (art. 239.3 LRJS).

¹²²Montoya Melgar A. y Sempere Navarro, A.V y otros AA.VV. “Curso de Procedimiento Laboral” Ed. Tecnos. Madrid, 2014. Pág. 507-508

¹²³ Montoya Melgar A. y Sempere Navarro, A.V y otros AA.VV. Op. Cit. Pág. 508

¹²⁴<https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=45531&IDTIPO=100&RASTRO=c775m22725,22761,34481> (31/08/2016)

El órgano jurisdiccional expedirá ejecución siempre que concurren los requisitos procesales, no exista ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que solicitan sean conformes.

Contra el auto que resuelva la solicitud de ejecución podrá interponerse recurso de reposición en el que se aleguen las posibles infracciones en que incurre la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos (art. 239.4 LRJS).

Contra el auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue la ejecución procederá recurso de suplicación o de casación ordinario (art. 239.5 LRJS).



III. CONCLUSIONES:

Realizado un análisis formal de la conciliación y su aplicación concreta en el proceso laboral como instrumentos previstos por el ordenamiento jurídico, así como realizado el análisis específico de la conciliación previa para la solución extrajudicial de conflictos, debemos señalar sus beneficios y defectos.

La conciliación, como los demás medios de solución de conflictos, supone para las partes un aumento de la capacidad de negociar, capaces de buscar las soluciones a sus propios problemas sin tener que recurrir a la vía judicial, a la vez que aligera el volumen de asuntos atribuidos al orden jurisdiccional social, tan sobrecargado de trabajo.

Estas medidas supondrán el compromiso de las asociaciones sindicales y empresariales de asumir el correcto funcionamiento de los sistemas extrajudiciales, de los empresarios y trabajadores para confiar en estos sistemas, y de la Administración para proporcionar los medios necesarios para su operatividad.

Aunque los acuerdos de solución de conflictos permiten buscar de la forma más flexible la solución óptima, sí sería preciso un mayor estudio para mejorar en lo posible el buen hacer del mediador. La conciliación no concibe este problema debido a que cuenta con un tercero (Conciliador, Juez de Paz o Secretario Judicial) para la solución del conflicto a fin de evitar el pleito.

También hemos estudiado en este trabajo la obligatoriedad de la conciliación previa laboral (art. 63 LRJS) que incluye sus excepciones anteriormente nombradas, las cuales no producen los efectos del artículo 65 LRJS. Como conocemos, la conciliación en otros ámbitos tales como el civil o el penal no se considera obligatoria, por ello nos preguntamos qué hace especial al proceso laboral para que sí consideremos la conciliación como obligatoria para continuar el camino hacia la resolución.

Aunque en la legislación relacionada no hemos encontrado un motivo que deje ver cuál es la diferencia entre los procesos laborales y aquellos en los que la conciliación no es obligatoria, creemos que por el tipo de materia de que se trata se busca una mayor celeridad y urgencia en el proceso y en el derecho de defensa de las partes, necesitadas, a nuestro modo de ver, de una especial protección, sobre todo, en cuanto se refiere a la parte demandante.

La forma principal de terminación de los conflictos laborales debe ser por vía de conciliación, que no resultando la forma más justa de resolver el conflicto, sí es la más rápida. Esto beneficia al trabajador que ve satisfecho en poco tiempo sus conflictos. La finalidad de este hecho es tanto lograr la más rápida solución de los conflictos individuales y colectivos de orden social, como reducir los costos del proceso, que consideramos excesivos. Además de constituir una herramienta para igualar a trabajadores y empleadores, tratando de compensar las diferencias naturales preexistentes.

A lo largo del proceso laboral pueden darse hasta cinco intentos diferentes de conciliación con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo sin tener que recurrir a la resolución del órgano jurisdiccional, hecho que muestra el interés del legislador en potenciar la conciliación. Contamos para ello con la conciliación previa llevada a cabo por el órgano conciliador, la intentada por el Secretario Judicial (actual Letrado de la Administración de Justicia) momentos antes del juicio, y los tres intentos que puede llevar a cabo el Juez durante el juicio.

Debemos señalar también otras ventajas de la conciliación previa como es la libertad de acceso. La conciliación es una figura que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por ello, cualquier ciudadano puede acudir libremente a la conciliación como una alternativa para solucionar conflictos.

Asimismo, debemos señalar la gran ventaja de este medio que es su efectividad. La conciliación tiene plenos efectos legales para las partes, ya que el acuerdo que se puede alcanzar en acto de conciliación se asimila a una sentencia judicial debido a que el acuerdo constituye título ejecutivo, y puede llevarse a efecto por los trámites previstos para la ejecución de sentencias.

Así, cuando el trabajador aprecie que ha transcurrido el tiempo acordado para cumplir lo pactado en conciliación y no se ha satisfecho la obligación por la otra parte conforme a lo acordado, se procederá a exigir el cumplimiento del acuerdo en vía judicial. Y contra el auto que resuelva la solicitud de ejecución podrá interponerse recurso de reposición. Del mismo modo, contra el auto resolutorio del recurso de reposición procederá recurso de suplicación o de casación ordinaria.

Por ello, debemos considerar la conciliación previa como un medio de evitar un pleito totalmente válido, que en ningún momento va a suponer un proceso con menos fuerza que recurrir a juicio.

Aun cuando la concurrencia de los medios extrajudiciales de solución resulta obligatoria para las partes, el ordenamiento no contempla cauce alguno para sancionar al sujeto que decida no acudir, o acudir sin intención alguna de encontrar una solución real al conflicto, lo cual puede hacer que los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos se conviertan en ocasiones en meros trámites que hay que cumplir, pero sin alcanzar efectividad alguna. Eso sí, si tiene en cuenta la LRJS que los costes del proceso serán impuestos a la parte que no compareciese en el acto si la sentencia que en su día se dicte para resolver el conflicto coincidiera con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

La eficacia y éxito de la conciliación también reside en buena parte en el tercero imparcial que asume el caso con autoridad y saber hacer. Por ello, cuando el sistema español establece al conciliador que conocerá de este asunto debemos tener en cuenta la profesionalidad y la parcialidad. Los conciliadores designados suelen dedicar su ejercicio profesional a otros menesteres como la abogacía y, de manera residual, se dedican a gestionar los conflictos, de ahí la posible falta de interés que pueden mostrar en el proceso. Se recurre a órganos colegiados para evitar que una parte pueda aceptar la propuesta por los otros o sus representantes y viceversa.

Por todo lo anterior, debemos concienciar a todos los que intervienen en los procesos judiciales del hecho de que alcanzar un acuerdo mediante conciliación no supone un desprestigio o demérito profesional, sino un logro que no es sino haber evitado un pleito.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- **ALONSO OLEA, M. Y ALONSO GARCÍA, R.M.** “Derecho Procesal del Trabajo. 15ª edición”. Ed. Thomson Civitas, Madrid 2008.
- **ARNAIZ SERRANO, A., LÓPEZ JIMÉNEZ, R. Y MARTÍNEZ SOTO, T.** “Esquemas de Derecho Procesal Laboral”. Tomo IV., Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 2013.
- **BAJO GARCÍA, I.** “La conciliación extrajudicial en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social”. Revista de Derecho Social N° 56, 2011.
- **ESCUDERO MORATALLA, J.F. Y PLAZA GALVANO, S.** “La conciliación en el ámbito laboral” Nueva regulación conforme a la Ley 13/2009 de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial. Ed. Bosch. Barcelona, 2010.
- **FIERRO RODRÍGUEZ, D.** “La Reclamación Administrativa Previa: concepto y naturaleza” Citado por Fierro Rodríguez, D. en “Análisis de la Reclamación Administrativa Previa”. Universidad de Zaragoza. <https://porticolegal.expansion.com/articulos/408.pdf>
- **GABALDÓN GABALDÓN, R.** “Estatuto de los Trabajadores y Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Coordinado por Ricardo Gabaldón Gabaldón, Presidente del Consejo Valenciano de Graduados Sociales.” Ed. Sepin. Madrid, noviembre 2015.
- **GARBERÍ LLOBREGAT, J.** “El nuevo proceso laboral” Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Ed. Aranzadi. Navarra, 2011.
- **GARCÍA QUIÑONES, J.C.** “La conciliación judicial en el Proceso Laboral”. Ed. Tirant monografías, Valencia 2007.
- **GOLDSCHMIDT, W.** “La ciencia de la justicia (Dikelogía)”. Madrid, 1958.
- **MONTERO AROCA, J.** “Comentarios a la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil” Ed. Tecnos. Madrid, 1985.
- **MONTERO AROCA, J.** “La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral (Doctrina, jurisprudencia y formularios)”. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia, 1999.

- **MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V., VV.AA.** “Curso de Procedimiento Laboral”. Ed. Tecnos, Décima edición. Madrid, 2014.
- **PLAZA GOLVANO, S. Y ALBERT EMBUENA, V.** “Conciliación civil y laboral en la nueva oficina judicial”. Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 2010.
- **ROBLES GARCÍA, J.A.** “Conceptos básicos de Derecho Procesal Civil”. Ed. Tecnos. Madrid, 2012.
- **ROMERO PRADAS, M^a I.** “La conciliación en el proceso laboral”. Ed. Tirant Monografías, Valencia 2000.
- **SAN CRISTOBAL REALES, S.** “Sistemas complementarios a la Jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles”. Ed. La Ley, Wolters Kluwer. Madrid, 2013.
- **SERRANO AMADO, R. Y MORENO TARRÉS, E.** “Asesoramiento y habilidades profesionales del abogado. Especial consideración a la mediación, arbitraje y conciliación”. Ed. Bosch. Barcelona, 2014

NORMATIVA CONSULTADA:

- Constitución Española, 1978. Texto consolidado, última modificación: 27 de septiembre de 2011
- Código Civil. Real Decreto de 24 de julio de 1989, texto de la edición del Código Civil mandada a publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último.
- Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de la Jurisdicción Social. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas.
- Real Decreto 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Ley 34/1984, de 6 de agosto, de reforma urgente de la Ley de Enjuiciamiento Civil
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común

WEBGRAFÍA

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182033.pdf>
- <http://www.snabogados.com/blog/arbitraje-tipos-de-arbitraje/>
- <http://es.slideshare.net/gmerelesaldo/diefre>
- http://www.cejmjusticia.es/cej_dode/doc_users/pdf/nueva_oficina_judicial/mediacion_y_conciliacion/conciliacion_preprocesal.pdf
- https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1272/mod_resource/content/1/Procesal5.pdf
- <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAM>
- <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/el-acto-de-juicio-en-el-proceso-laboral/material-de-clase-1/1.6.esquema.pdf>
- http://www.citapreviainem.es/papeleta_de_conciliacion-laboral/
- <http://www.uv.es/selva/guiaempleo/glaboral8b.htm>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=45531&IDTIPO=100&RAS TRo=c77\\$m22725,22761,34481](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=45531&IDTIPO=100&RAS TRo=c77$m22725,22761,34481)

V. ANEXOS

1. ANEXO 1. Ejemplo de Reclamación administrativa previa

RECLAMACIÓN PREVIA SOBRE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

A LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PRESTACIONES DE **(indicar provincia)** DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

D/Dña.....mayor de edad, con domicilio a efectos de notificaciones en.....titular del DNI/NIE número..... y afiliado al Sistema de la Seguridad Social con el número....., ante la Dirección Provincial de Prestaciones de.....comparezco y, como mejor en Derecho proceda, **DIGO:**

Que el día.....me ha sido notificada Resolución de fecha.....de esa Dirección Provincial, dictada en expediente administrativo número..... por la que se dispone que.....
(adjunto fotocopia de la resolución)

Que, por medio del presente escrito, dentro del plazo de los treinta días hábiles siguientes al de su notificación y en forma, interpongo contra la misma

RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA con fundamento en las siguientes:

ALEGACIONES

Primera.

Segunda.

Por todo lo expuesto,


SOLICITO que, por presentado este escrito en unión de la documentación que al mismo se acompaña, se sirva admitirlo, tenga por interpuesta RECLAMACION PREVIA contra Resolución de fecha....., recaída en expediente número....., y dicte nueva resolución estimatoria por la que, anulando y dejando sin efecto la impugnada, me reconozca la prestación de.....y, en su caso, en la cuantía de.....euros.

Acompaño a este escrito los siguientes documentos, con el ruego de devolución de los originales, compulsados que lo sean para su constancia en el expediente administrativo.

Enadede 2016

2. ANEXO 2. Papeleta de conciliación individual previa a la vía judicial laboral

Atención! Este formulario puede ser cumplimentado electrónicamente e impreso para su entrega oficial. Para rellenar un campo sitúe el puntero del ratón en el espacio correspondiente. Una vez haya cumplimentado el impreso, imprímalo para proceder posteriormente a su entrega.



Comunidad de Madrid

Directorio General de Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Etiqueta del Registro

Papeleta de conciliación individual previa a la vía judicial laboral

1.- Datos del demandante

NIF / NIE		Apellido 1	
Apellido 2		Nombre	
Dirección	Tipo vía	Nombre vía	Nº
Portal	Piso	Esc.	Puerta
Localidad		CP	Otros datos de ubicación
Teléfono fijo		Teléfono móvil	
Categoría profesional		Fecha de antigüedad en la empresa	
Salario bruto		Otras remuneraciones	
¿El trabajador es representante legal o sindical de los trabajadores o lo ha sido en el año inmediatamente anterior?		<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	

2.- Datos del representante

NIF / NIE		Apellido 1	
Apellido 2		Nombre	
Teléfono Fijo		Teléfono Móvil	

3.- Medio de notificación y datos de comunicación únicos a efectos de notificaciones

Deseo recibir notificación por vía telemática (solo para usuarios dados de alta en el Servicio de Notificaciones Telemáticas de la Comunidad de Madrid)

Deseo recibir notificación por correo certificado

Tipo de vía		Nombre vía		Nº	
Portal	Piso	Esc.	Puerta	CP	Otros datos de ubicación
Localidad			Provincia		

4.- Datos del demandado(s)

Primer demandado					
Apellido 1		Apellido 2		Nombre / Razón Social	
Dirección		Nombre vía		Nº	
Portal	Piso	Esc.	Puerta	CP	Otros datos de ubicación
Localidad		Provincia		Teléfono fijo	

Página 1 de 3

Modelo: 31071



Comunidad de Madrid

Segundo demandado									
Apellido 1			Apellido 2						
Nombre / Razón Social									
Dirección	Tipo vía	Nombre vía					Nº		
Portal	Piso	Esc.	Puerta	CP	Otros datos de ubicación				
Localidad			Provincia		Teléfono fijo				

5.- Datos de la solicitud:

Motivo:	<input checked="" type="radio"/> Concepto				
	<input type="radio"/> Otros Conceptos				
En caso de despido:	Fecha de efectividad	Forma	<input checked="" type="radio"/> Verbal	<input type="radio"/> Por escrito	
En caso de solicitud por cantidad:	Cantidad total reclamada				
En caso de reclamación de otros derechos (indica cuáles)					

6.- Enumeración clara y concreta de los HECHOS en los que basa su pretensión:

EXPONE:





Comunidad de Madrid

7.- Documentación requerida:

TIPO DE DOCUMENTO		Se aporta en la solicitud
Anexo I: Datos de demandados	Nº	<input type="checkbox"/>
Documento que amplía la enumeración de los hechos		<input type="checkbox"/>

Por todo lo expuesto, solicito al Servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) de Madrid, que teniendo por presentado el presente escrito con sus copias correspondientes, lo admita y, en su virtud se sirva señalar día y hora citando al interesado (s) para la celebración del preceptivo INTENTO DE CONCILIACIÓN con el demandado (s), previo a la vía judicial laboral, todo ello de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de Noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, Arts. 63 a 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto 952/2005, de 9 de junio sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral).

El firmante DECLARA bajo su responsabilidad que los datos e informaciones contenidas en este documento de solicitud de conciliación son correctas, veraces, y que tiene la firme voluntad de dirigirse al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de Madrid para celebrar el acto de conciliación solicitado.

Información Institucional
<p>Marque el recuadro en el caso de no estar interesado en recibir información institucional de la Comunidad de Madrid.</p> <p><input type="checkbox"/> No deseo recibir información institucional de la Comunidad de Madrid</p> <p>Si usted no ha marcado este recuadro, sus datos se integrarán en el fichero "Información Institucional" cuya finalidad es ofrecerle aquellas informaciones relacionadas con actuaciones y servicios de la Comunidad de Madrid, recordándole que usted podrá revocar el consentimiento otorgado en el momento que lo estime oportuno. El responsable del fichero es la Dirección General de Calidad de los Servicios y Atención al Ciudadano, ante este órgano podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.</p>


En a 03 de agosto de 2015...

FIRMA

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero EMPMSMAC, cuya finalidad es dar traslado de este Papelito de Conciliación al demandado (s), y podrán ser cedidos al citado (s) demandado (s), además de otras cesiones previstas en la Ley. El responsable del fichero es el órgano que figure en este documento, ante el podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

DESTINATARIO	Consejería de Economía, Empleo y Hacienda Dirección General de Trabajo
--------------	---

3. ANEXO 3. Solicitud de conciliación laboral


Región de Murcia
 Consejería de Desarrollo Económico,
 Turismo y Empleo

Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social

Teléfono 012

**Se presentará original y dos copias.
 Además 1 copia más por cada domicilio
 empresarial adicional.**

9782-11

**SOLICITUD
 CONCILIACIÓN LABORAL**

1 - Datos del Presentador

Primer Apellido Segundo Apellido Nombre
 Documento Teléfono Email
Domicilio a efectos de notificaciones
 Vía
 Número Piso Puerta Portal Escalera Km Código Postal
 Provincia Municipio Localidad
 Actuando en Nombre propio Como representante

De conformidad con el art. 6 del RD 2756/1979 de 23 de noviembre, declaro bajo mi responsabilidad que ostento la representación del reclamante/s comprometiéndome a comunicar la citación que se asigna a los demandantes (que represento).

2 - Datos Generales

Objeto Despido Cantidad Extinción y Cantidad Sanción Otros
 Actividad Económica Nº trabajadores aprox. empresa

3 - Trabajador/es

Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	NIF/NIE/ PASAPORT.	Sexo	Edad	Categoría Profesional	Antigü. (años)

4 - Empresa/s

Empresa 1

Razón Social CIF

Domicilio 1

Vía
 Número Piso Puerta Portal Escalera Km Código Postal
 Provincia Municipio Localidad

Domicilio 2

Vía
 Número Piso Puerta Portal Escalera Km Código Postal
 Provincia Municipio Localidad

Empresa 2

Razón Social CIF

Domicilio 1

Vía
 Número Piso Puerta Portal Escalera Km Código Postal
 Provincia Municipio Localidad

Domicilio 2

Vía
 Número Piso Puerta Portal Escalera Km Código Postal
 Provincia Municipio Localidad

5 - Hechos

De conformidad con el art. 6 del RD 2756/79, debería consignarse: lugar y clase de trabajo, categoría profesional, antigüedad, conceptos y cuantías salariales así como los hechos, que se enumerarán de forma clara y concreta. En reclamación por despido y sanción, específicamente, deben constar la forma, motivos alegados por la empresa y fecha; en reclamación de cantidad: las cantidades y conceptos por los que se reclama.



SOLICITO al Servicio de Relaciones Laborales de Murcia/Cartagena que se tenga por presentada la papeleta y realice los trámites necesarios para la celebración del acto de conciliación previo a la vía judicial, conforme a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

- Cartagena** Avda. de Murcia, esquina Ribera de San Javier, nº7, 5ª planta. 30.203 Cartagena - Murcia. Tlf: 968 50 67 03
- Murcia** C/Plza San Agustín, 5 planta baja 30005 Murcia Tlf: 968 36 51 47 - 968 366998

Se remitirá la papeleta a la sección de Cartagena si el municipio del centro de trabajo/domicilio social de la empresa corresponde a alguno de los siguientes: Cartagena, La Unión, Fuente Álamo, Torre Pacheco, San Javier, Los Alcázares, San Pedro del Pinatar.

En _____, a _____ de _____ de 20____

Firma del trabajador

Firma del representante

NIF/NIE

NIF/NIE

Los datos de carácter personal que constan en este documento se integrarán en un fichero que pertenece a la DG de Relaciones Laborales y Economía Social de la CARM ante cuyo titular puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación conforme al Art. 15 y siguientes de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. ANEXO 4. Ejemplo Acta de Conciliación

SERVICIO DE MEDIACIÓN,
ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN
Expediente N°
Papeleta de conciliación
presentada el día

Comunidad de Madrid

ACTA DE CONCILIACIÓN

En Madrid a de de 2014

ANTE MI DOÑA

Letrada Conciliadora, para en este acto del expediente al margen referenciado por los conceptos de, promovido a solicitud de DON/DOÑA, frente a la empresa,

Llamadas las partes comparece el SOLICITANTE DON/DOÑA el mismo, representado por con D.N.I./N.I.E. nº, según representación otorgada ante este Organismo, la cual se adjunta al expediente y como interesada la empresa citada representada por DON/DOÑA con DNI según poder notarial nº del notario de Madrid

ABIERTO EL ACTO y tras la lectura de la papeleta de conciliación formulada por el solicitante, éste manifiesta: Que se ratifica en el contenido de la misma. Concedida la palabra a la empresa contesta: Que se ratifica en el despido por causas objetivas de fecha y ofrece por el concepto de indemnización la cantidad de € netos, de los cuales la solicitante ya ha percibido con anterioridad a este acto €, quedando pendiente € que se hará efectiva en el plazo de 72 horas mediante transferencia bancaria a la cuenta donde la solicitante percibía sus salarios.

La solicitante acepta

Ambas partes manifiestan que con el percibo de la citada cantidad queda saldada y finiquitada la relación laboral no teniendo nada más que reclamarse por concepto alguno, dándose el acto por celebrado CON AVENENCIA

Leída que les fue la presente acta la encuentran conforme, firmando los interesados en mi presencia, haciéndoseles entrega de las copias correspondientes certificadas, de lo que doy fe.

LA LETRADA CONCILIADORA

5. ANEXO 5. Cédula de citación



SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

D/Dña. OSCAR
-
ZARAGOZA
Registro de Salida Nº: 22694
Fecha y Hora: 2/10/2008 - 11:21

Expediente nº Z(I)3490/08

CÉDULA DE CITACIÓN

Con fecha 2 de octubre de 2008 ha tenido entrada en el Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje la solicitud de iniciación del trámite de Conciliación/Mediación en el procedimiento que versa sobre: DESPIDO

A tal efecto, se le cita para que comparezca personal o debidamente representado en este Organismo, situado en la calle:

**MADRE RAFOLS, 2 EDIFICIO AIDA, 2ª PLANTA, OF. 7-8-9
ZARAGOZA**

**EL MIÉRCOLES día 8 DE OCTUBRE DE 2008, a las 12:30
horas, en la Sala Nº 1 .**

Siendo:

SOLICITANTE/S:

D/Dña. OSCAR

NO SOLICITANTE/S: Representante Legal de la/s:

Empresa: KAIROS COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL

Atentamente:

El Secretario
SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

En Zaragoza, a 2 de octubre de 2008

Procesos en su competencia que de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, sus datos facilitados por los interesados corresponden al fichero denominado "Códigos de identificación de la FUNDACIÓN SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE", que figura inscrito en el Registro General de Protección de Datos con la finalidad de garantizar los procedimientos de resolución y arbitraje en materia laboral. Podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose por escrito al titular y responsable del fichero, en la dirección Calle Madre Rafols, 2 ED. Aida 2ª Plta. OF 7-8-9 CP 50004 Zaragoza. www.fundacionsama.com