



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

LA CONCILIACIÓN PREVIA EN LABORAL

COMO FORMA DE EVITAR EL PROCESO JUDICIAL

**Alumna: Evangelina Cantero Hermoso
Tutora: M. Azucena Román Ortega
Palencia, junio 2022**



RESUMEN

En la jurisdicción social tradicionalmente se ha intentado conseguir que los conflictos que surjan, en las relaciones laborales, se solucionen evitando la vía judicial. Este trabajo hace un recorrido sobre las formas de solucionar los conflictos laborales en el sistema español, centrándose en la conciliación, examinando tanto la conciliación administrativa como la judicial. Concluye con un estudio específico de las conciliaciones administrativas que se han presentado en los últimos años, en el Principado de Asturias, concretamente desde el año 2012 hasta el año 2020 y finalizando con una valoración de las ventajas e inconvenientes que tiene la conciliación como forma de evitar el proceso.

Palabras clave: conflicto, conciliación, derecho laboral, resolución y avenencia.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TFG	6
2. SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA.....	9
2.1. Qué es un conflicto laboral.....	9
2.2. Tipos de conflicto	9
2.3. Sistemas de resolución de conflictos	10
2.3.1. Procedimientos judiciales	14
2.3.1.1. El procedimiento ordinario como procedimiento tipo	14
2.3.1.2. Modalidades procesales	19
2.3.1.3. Representación y defensa. la importancia de la figura del graduado social en el proceso laboral.	22
2.3.2. Procedimientos extrajudiciales.	30
2.3.2.1. La conciliación	32
2.3.2.2. La mediación	32
2.3.2.3. El arbitraje	33
3. LA CONCILIACIÓN PREVIA EN EL PROCESO LABORAL	35
3.1. Concepto. Antecedentes históricos normativos	35
3.2. Principios que rigen el proceso laboral	41
3.3. Procedimiento	47
3.4. Excepciones a la conciliación previa.....	49
3.5. Consecuencias de la conciliación previa.....	51
4. ESTADÍSTICA DE CONCILIACIONES EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....	52
5. CONCLUSIONES.....	59
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62



ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CCAA	Comunidades Autónomas
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LA	Ley de Arbitraje
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LO	Ley Orgánica
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LRJS	Ley reguladora de la Jurisdicción Social
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social



"El objetivo principal de la conciliación radica en llegar a una solución a un caso basada en la moral y el buen corazón".

Confucio



1. Introducción y justificación del TFG

Los conflictos laborales pueden forjar desequilibrios en las relaciones laborales, limitar la libertad de los trabajadores, sus derechos y la actividad del grupo puede verse afectada. También la productividad de la empresa puede resultar dañada, por lo que es fundamental la resolución de estos.

El objetivo de la conciliación es intentar llegar a un acuerdo entre las partes y así evitar el juicio. El carácter obligatorio del mismo, en determinados casos, hace que no se pueda presentar demanda en el juzgado hasta que no se haya intentado el acto de conciliación previo.

La conciliación administrativa laboral previa es a veces infravalorada y sin embargo tiene y establece consecuencias jurídicas prácticas que pueden afectar de un modo fundamental al posterior procedimiento judicial. Tanto es así, que los hechos que se expongan en la papeleta de conciliación van a ser los que determinen la controversia en la demanda judicial posterior. Asimismo, cuando se logre avenencia, ésta tendrá eficacia ejecutiva, es decir será equivalente a una sentencia, sin necesidad de ratificación ante un juez o tribunal.

Los procesos que se llevan a cabo en los juzgados son elevados y esto hace que su duración se alargue en el tiempo, perjudicando así a las partes interesadas. Además al tratarse de trabajadores y empresarios repercute en las relaciones laborales y por tanto en la economía.

Una forma de descargar y evitar la vía judicial son los procedimientos extrajudiciales como método alternativo y dentro de ellos se encuentra la conciliación previa administrativa.

Este trabajo tiene como objeto analizar la conciliación previa como método para evitar la vía judicial en el proceso laboral; indagar y examinar los conflictos laborales y los distintos sistemas de resolución de estos en España. Buscar la evolución del derecho laboral a lo largo de la historia, adentrándose en la



conciliación y cómo es el procedimiento a seguir, así como estudiar su obligatoriedad y los efectos que tiene lo convenido.

Para conseguir estos objetivos la estructura del trabajo se proyecta sobre el fundamento de la conciliación previa y se organiza en tres partes. La primera de ellas se refiere a los sistemas de resolución de conflictos distinguiendo los judiciales de los extrajudiciales. Situando así la conciliación previa en su ámbito procesal para poder entenderla mejor. En la segunda parte, nos adentramos en la conciliación previa laboral, en los antecedentes históricos normativos, su procedimiento y la tramitación de ésta; así como en la obligatoriedad de celebrar el acto, las excepciones a dicha conciliación y las consecuencias procesales de la misma; y por último en la tercera parte, se busca su transcendencia en la práctica.

Desde este punto de vista pragmático, se ha hecho una estadística para estudiar y observar los datos de una comunidad autónoma concreta, que ha sido el Principado de Asturias. Averiguando el número de conciliaciones, en vía administrativa, planteadas en esta Comunidad Autónoma y en cuántas de ellas se concilian con avenencia, evitando de esta manera el proceso. Así se ha podido llegar a una reflexión importante sobre la relevancia efectiva o no de la conciliación.

Además, al final de este trabajo, después de examinar toda la información recabada, se añaden las conclusiones a las que se ha llegado, así como los beneficios e inconvenientes del intento de conciliación.

A continuación y, antes de empezar con el trabajo, es preciso mostrar brevemente los motivos que me han llevado a la elección del tema que voy a tratar: “la conciliación previa en laboral como forma de evitar el proceso judicial”.

Tras mi experiencia trabajando en numerosos juzgados de todos los órdenes jurisdiccionales en el Principado de Asturias me llama la atención que en los juzgados de lo social tiene especial relevancia la conciliación judicial.



Al mismo tiempo, me preguntaba por qué además de la conciliación judicial previa al juicio hay otro intento de conciliación en vía administrativa, ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), entrando la Administración a formar parte “de alguna manera” en el proceso y estableciéndose consecuencias jurídicas que alcanzan de un modo sustancial al pleito posterior.

La relevancia que adquiere la conciliación ante las desavenencias entre empleador y empleado, su utilidad y el sentido que tiene en el campo social es otro de los factores que he intentado determinar con este trabajo.

Para poder entender todo el trámite conciliatorio se ha hecho un estudio pormenorizado de los conflictos y de sus modos de resolución, diferenciando los procesos judiciales de los extrajudiciales, encajando así las dos conciliaciones que pueden presentarse antes de juicio.

La conciliación, si se entiende como un medio alternativo al procedimiento judicial, sirve para dar una solución extrajudicial a los conflictos que surgen entre los trabajadores y empleadores, de forma eficaz, más sencilla y menos costosa para las partes.

Este trabajo está vinculado con las competencias propias del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, concernientes al área del derecho procesal laboral y también al estudio de las relaciones laborales. Se ha seleccionado y gestionado documentación e información referente a la jurisdicción social. Aplicando técnicas de investigación y análisis de datos concretos para, a continuación, hacer una síntesis e interpretarlos.



2. Sistemas de resolución de conflictos laborales en España.

2.1. Qué es un conflicto laboral

En las relaciones personales el conflicto es algo natural, algo inherente al ser humano, y más cuando hay intereses contrapuestos, como ocurre en el escenario laboral donde empleador y empleado tienen distintas perspectivas. Estos distintos puntos de vista los puede llevar a desacuerdos que generen conflicto laboral.

Un conflicto laboral es *“un conflicto que sucede dentro de una empresa, generalmente cuando los empleados y empleadores persiguen diferentes objetivos y no logran llegar a un acuerdo entre sí”*¹.

Cuando se genera un desacuerdo laboral o un conflicto, entre trabajador y empresario, el trabajo se vuelve tenso y hace que sea difícil seguir con las funciones a desarrollar en la empresa o en el centro de trabajo.

Hay diversas maneras de resolver estas desavenencias, a lo largo de este trabajo vamos a ver dos formas de solventarlas: una, son los procedimientos judiciales y, la otra, los procedimientos extrajudiciales. Dentro de ambos procesos vamos a centrarnos en la conciliación y su importancia para resolver los conflictos.

2.2. Tipos de conflicto

El conflicto laboral puede ser individual o colectivo, atendiendo a la configuración de los sujetos en litigio y a la naturaleza de los intereses objeto de la controversia; *“individual, será aquél que surge entre un trabajador y un empresario sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular y colectivo, es aquél que surge entre un grupo de trabajadores y uno o varios*

¹ Editorial Grudemi (2018). Conflicto laboral. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/conflicto-laboral/>). Última actualización: enero 2022.



*empresarios sobre temas de interés para un conjunto laboral*². Por lo tanto, no sólo se tiene en cuenta que afecte a varios trabajadores o empresarios sino al carácter singular o no de los intereses controvertidos.

Por consiguiente, dependiendo del número de trabajadores y del interés que afecta, el conflicto será de un tipo u otro, si es un interés particular será individual mientras que si afecta a una colectividad o a un grupo será colectivo.

La diferencia entre ellos va a ser por el asunto controvertido más que por el número de trabajadores a los que afecte. Queremos decir que también puede ser individual, el que afecte a varios trabajadores o empresarios pero que lo discutido sea por beneficio de índole singular.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia ya la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala Cuarta de lo Social, de 25 de junio de 1992, Rec. 1.706/91 estableció que *“en los conflictos colectivos, aunque los intereses en juego sean finalmente individualizables, el objeto del conflicto debe ser una pretensión declarativa, acorde con el carácter general de la controversia, y sólo de manera excepcional una pretensión de condena (...), mientras que en el conflicto individual, la pretensión debe ser de condena o de reconocimiento singular de cada una de la relaciones jurídicas (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 25 de junio de 1992, recurso 1706/91)”* .

2.3. Sistemas de resolución de conflictos

Dado que el conflicto es consustancial e inevitable en las relaciones laborales, es primordial disponer de procesos competentes para resolver las discrepancias y reducir así las consecuencias de las disputas en el lugar de trabajo.

2 Ruiz, M. L. V. (1997). Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España. Derecho & Sociedad, (12), 137-144.



Aunque el conflicto es considerado como un componente inevitable en una economía de mercado, se pueden intentar solucionar dichas discrepancias no sólo en los órganos jurisdiccionales, sino también fuera de ellos y realizados por la Administración, para así reducir la necesidad de que se resuelvan en los tribunales. Los conflictos se pueden evitar y solucionar mediante hechos basados en el acuerdo entre empleados y empleadores, o bien, mediante la intervención de terceros a través de procesos de conciliación y negociación.

Todas las sociedades para conseguir el orden social necesitan normas que regulen sus necesidades y así obtener el equilibrio entre los ciudadanos. Para ello tienen su ordenamiento jurídico, sus normas que les conceden derechos y deberes para regular las relaciones entre ellos.

De las relaciones laborales apremia la existencia del proceso laboral en el orden jurídico, *“para hacer del derecho sustantivo del trabajo un derecho efectivo para los propósitos que persigue, en la protección de los derechos de los trabajadores, que no pueden quedar al arbitrio privado de los patronos. Los conflictos que se generan de los hechos o actos laborales no deben resolverse según los trámites de un proceso extraño a la esencia del derecho laboral, como el civil o de cualquier otra índole, sino mediante el genuino y prístino proceso del trabajo”*³.

Atendiendo a los distintos sectores de la vida social se han diferenciado distintas ramas del derecho: derecho público, cuando se regulan las relaciones entre personas o entidades privadas con órganos que ostentan el poder público, y derecho privado cuando se regulan las relaciones jurídicas entre particulares.

Dentro del derecho público está la rama del derecho procesal, que establece los diferentes instrumentos para resolver los conflictos, cuyo mecanismo esencial es el proceso que sirve para resolver las disputas que surjan

³ Garrido, J. M. O. (2019). *Derecho procesal laboral*. Temis

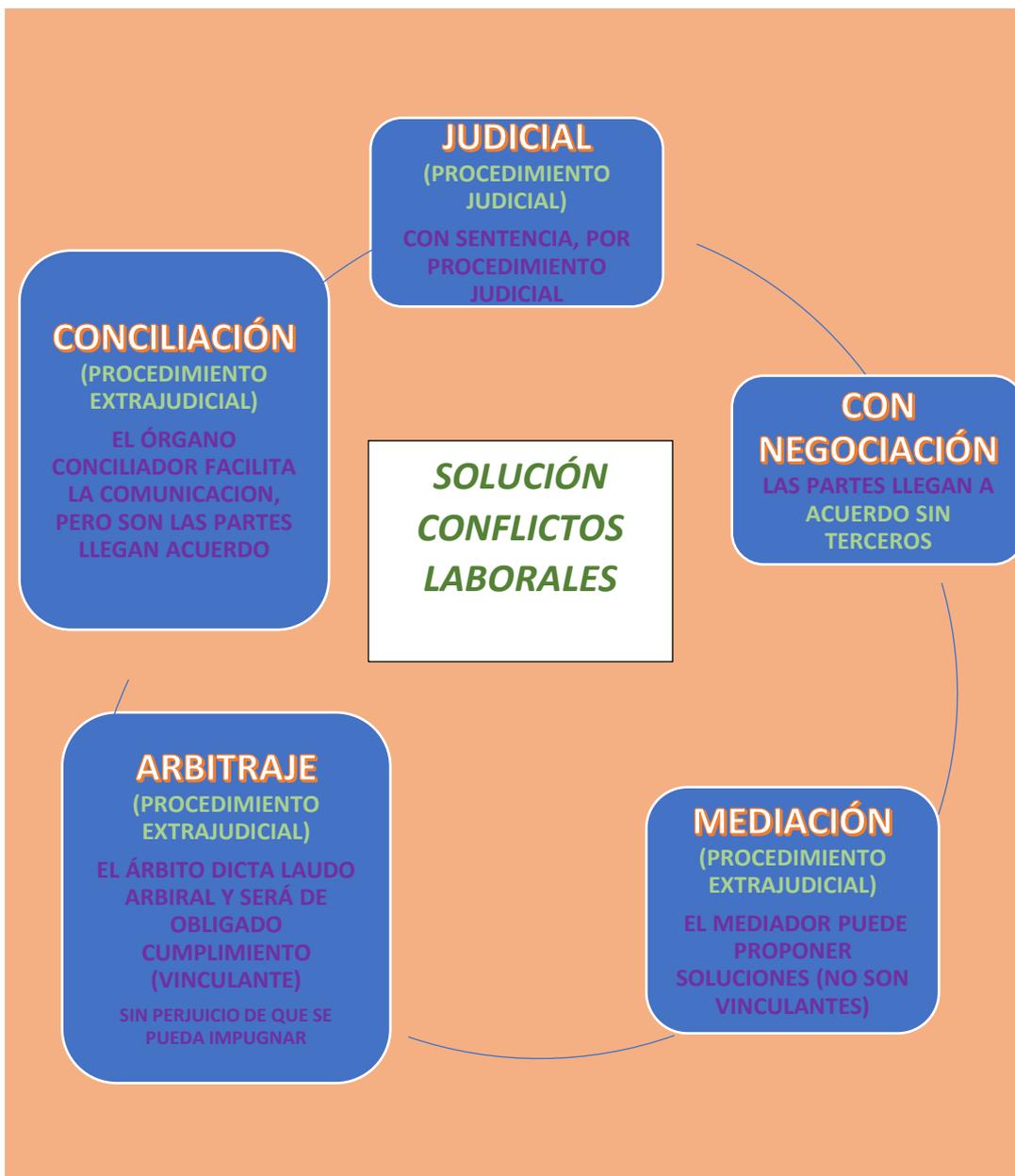


entre las partes aplicando la norma respectiva, ya sea de derecho civil, penal, mercantil, laboral, etc.

En el derecho procesal laboral se integran, además de los procedimientos judiciales como forma de resolución de los conflictos, la conciliación o mediación previa y los laudos arbitrales como procedimientos extrajudiciales; sin olvidar, además, que las partes también podrán solucionar sus desacuerdos con negociación, es decir, llegar a un arreglo sin terceros, tal y como se resume en el siguiente esquema.



FORMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES



Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, en la esfera laboral, los trabajadores pueden solucionar sus controversias por medio de la jurisdicción o con sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación y arbitraje. Dependerá de la conducta que adopten las partes si el procedimiento a seguir



será extrajudicial o por el contrario harán uso del derecho a la tutela judicial efectiva, a través de la vía judicial.

2.3.1. Procedimientos judiciales

2.3.1.1. El procedimiento ordinario como procedimiento tipo

Según Francisco Javier Lluch Corell⁴ (2019), los procesos ordinarios son aquellos por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden conocer de toda clase de objetos sin limitación alguna. Mientras que los procesos especiales son aquellos que conocen de reclamaciones que tienen objetos definidos y determinados, limitando su uso al objeto concreto que le señale la ley. En la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) estos procesos especiales se denominan modalidades procesales.

Con carácter general se sustanciarán por el procedimiento ordinario todas aquellas materias o pretensiones que no tengan previsto un trámite o modalidad especial⁵. Esta distinción del proceso ordinario del resto de modalidades es para establecer que el procedimiento ordinario es el procedimiento tipo, sirviendo como modelo para lo que no esté regulado en procesos especiales.

La LRJS asigna el libro II a reglamentar tanto el proceso ordinario como las modalidades procesales, el ordinario en el título I, y las modalidades en el título II del antedicho libro.

El proceso ordinario en laboral⁶ se inicia con la presentación de la demanda, la demanda se ha de formular por escrito, pudiendo utilizarse los

⁴ Presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (2019).

⁵ Art. 102 LRJS

⁶ Esquema del Juicio Laboral. Instructa - Roleplayjuridico. <https://roleplayjuridico.com/esquema-del-juicio-laboral-instructa/>.



formularios facilitados al efecto por la oficina judicial donde deba presentarse y debe de contener una serie de requisitos que se establecen en el art. 80 de la LRJS. La demanda debe ir acompañada de la documentación que justifique que se ha intentado la conciliación previa o mediación, o que ha transcurrido el plazo para su realización sin haberse celebrado, o que se ha agotado la vía administrativa, cuando sea el caso.

Presentada la demanda, el secretario resolverá sobre su admisión, con señalamiento a los actos de conciliación y juicio. Si no pudiera admitir la demanda porque advierta defectos u omisiones dará a la parte un plazo de 4 días para subsanarla.

Admitida la demanda y señalados los actos de conciliación y juicio, se celebrarán el primero ante el secretario judicial y, el segundo, ante el Juez o Magistrado. Tienen lugar en única convocatoria, pero en sucesivos actos, uno a continuación del otro.

Es el secretario judicial el que intentará la conciliación, con una labor mediadora que le es propia y advertirá a las partes de los derecho y obligaciones que les pueda corresponder. Si las partes se avienen, se dicta una resolución (decreto) aprobando la avenencia y se acuerda el archivo. A esta resolución se le da un número porque pone fin al procedimiento⁷. La conciliación puede ser oral o escrita, pero se documentará en el acta de comparecencia. En los juzgados se denomina “acta de conciliación” aunque no lleguen a un acuerdo. Los acuerdos y las conciliaciones ante el secretario judicial se llevan a efecto por los trámites de ejecución de sentencias, es decir, lo acordado es de obligado cumplimiento.

⁷A las resoluciones que ponen fin al proceso se les da un número a efectos de estadística para el Consejo General del Poder Judicial, también se da número a las sentencias y autos definitivos.



Si no se llegase a un acuerdo por las partes, esto es, que no hubiese conciliación, se pasará seguidamente a juicio. El juicio a grandes rasgos se celebra de la siguiente manera:

- La parte actora comienza normalmente ratificándose en el escrito de la demanda y procediendo a solicitar el recibimiento del pleito a prueba. Si tuviera que subsanar, aclarar o complementar la demanda, lo haría con anterioridad a la ratificación. La forma con la que la parte actora se suele dirigir al Juez o Magistrado al comenzar es: *“señoría, con la venia, nos ratificamos en nuestro escrito de demanda y solicitamos el recibimiento del pleito a prueba”*.
- A continuación, el demandado contestará a la demanda y lo hace de forma oral: *“con la venia, me opongo a la demanda ... y solicito el pleito a prueba”*. La contestación oral a la demanda seguirá el orden de los hechos; de la fundamentación, si es que procede, y del suplico de la demanda.
- Luego, el juez recibe el procedimiento a prueba, dando la palabra a las partes para que propongan los medios de prueba que crean necesarios. El orden de la prueba será primero confesión o interrogatorio de parte, después la documental, que se debe aportar por escrito, foliada y numerada, incluyendo un índice de los documentos y, por último, la prueba testifical y la pericial.
- La primera en proponer prueba en el proceso ordinario es la parte actora y después la parte demandada (en los despidos, es la parte demandada la que debe aportar la prueba en primer lugar porque es sobre ella sobre la que recae la carga de la prueba, corresponde al empleador justificar las causas del despido). La documentación que se aporte como prueba se entrega a las partes para que aleguen si reconocen o no los documentos que visualizan.
- El juez decide sobre la admisión de la prueba propuesta. Si se inadmite algún medio de prueba, la parte puede interponer “protesta” a fin de que en la segunda instancia conste la protesta. Si se inadmite una testifical o



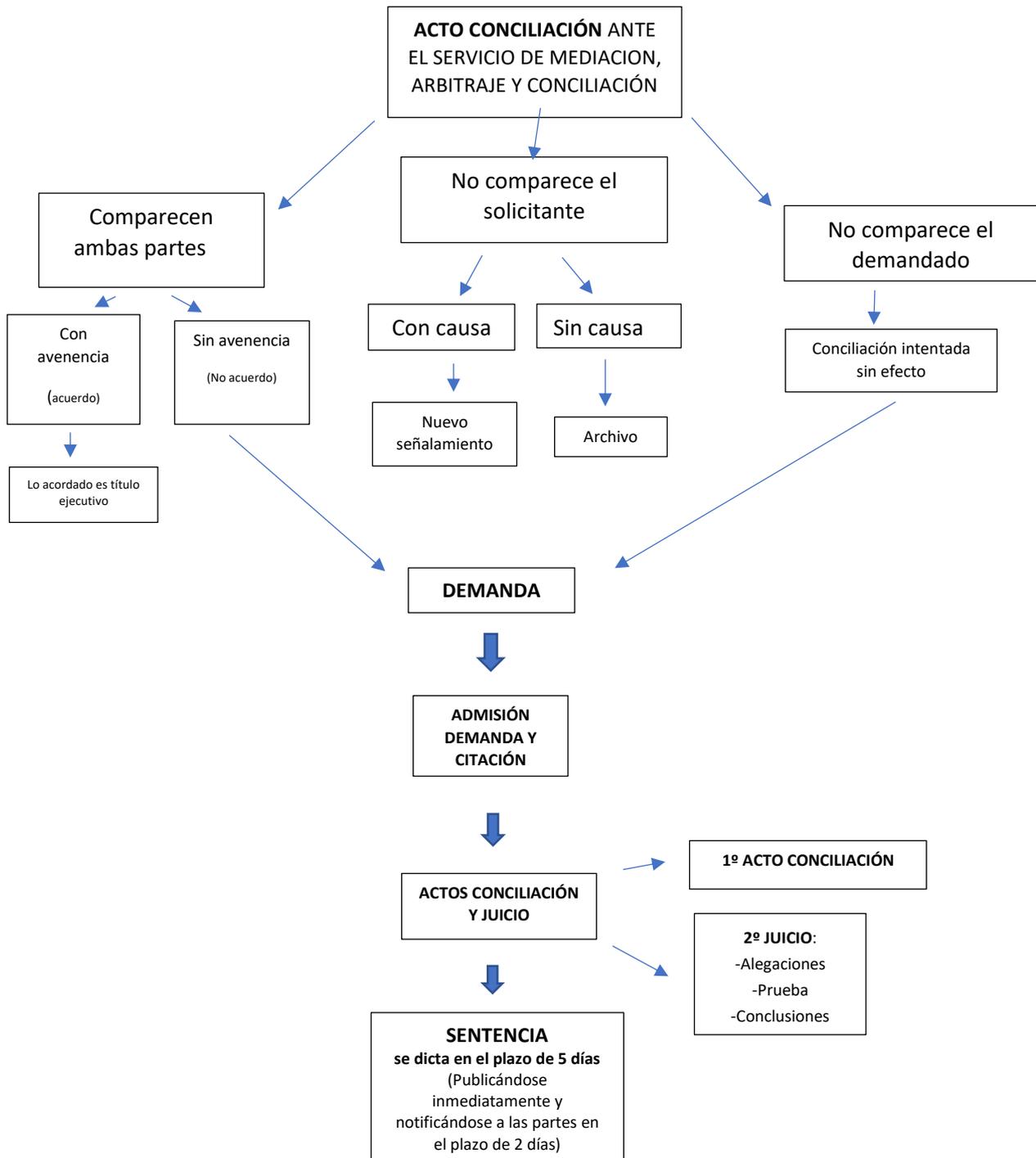
una pericial, que resulte imprescindible para la defensa, se puede solicitar que conste en acta las preguntas que se iban a hacer al testigo o al perito. Así lo establece el artículo 87 LRJS: *“la parte proponente podrá hacer constar su protesta en el acto contra la inadmisión de cualquier medio de prueba, diligencia o pregunta, consignándose en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia”*.

- Admitidas las pruebas se pasa a su práctica en el orden que se ha señalado anteriormente.
- Finalmente, practicada la prueba, el juez da la palabra a las partes o a sus defensores o a sus representantes para que formulen oralmente sus conclusiones y lo harán de un modo concreto y preciso, sin modificar los puntos principales. Se suele concluir con una coletilla de este tipo: *“Señoría, con la Venia, antes de elevar a definitivas nuestras conclusiones, vamos a proceder a valorar la prueba practicada ...”*.
- Con la fase de conclusiones termina la vista del juicio ordinario. Su finalidad es que las partes expongan al tribunal una valoración fundamentada y jurídica de lo debatido y de lo que se pretende a la vista de la prueba practicada.
- Una vez formuladas las conclusiones quedan los autos vistos para sentencia, concluyendo el juicio oral y estando pendiente de la resolución final, esto es, de que se dicte sentencia.



ESQUEMA DEL PROCESO ORDINARIO EN EL ORDEN SOCIAL

(art. 76-101 LRJS)



Fuente: Elaboración propia



En resumen, el proceso ordinario en laboral tiene un trámite sencillo. Una vez admitida la demanda, se cita para la celebración de los actos de conciliación y juicio. Después acuden, el día en que se les citó, para intentar la conciliación que en caso de no conciliar, se celebrará la vista seguidamente y, una vez celebrado el juicio, se dictará sentencia en el plazo de 5 días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

2.3.1.2. Modalidades procesales

Las modalidades procesales están determinadas por el objeto característico del proceso. Dice la LRJS que en todo lo no expresamente previsto en las modalidades procesales se regirán por los preceptos establecidos para el proceso ordinario (art. 102 LRJS).

Como señala el Tribunal Supremo en Sentencia de 29 octubre de 2001(Rec. 444/2001) *“el acto determinante de la elección de la modalidad procesal idóneas el de presentación de la demanda; de suerte que la pretensión que en ella se ejercite condiciona el cauce procesal a seguir, independientemente de la procedencia o improcedencia de la cuestión de fondo discutida, y de la denominación que el acto le haya dado”*.

Asimismo establecen otras sentencias que *“Los órganos judiciales son los encargados de encauzar la pretensión dentro de la modalidad correspondiente, aunque no haya sido elegida por la parte”* Sentencia Tribunal Constitucional (STC) 2/1986, de 13 de enero; *“lo cual no impide que, si es objetivamente adecuada la modalidad seleccionada por el demandante, pueda imponerse con el órgano judicial un cauce procesal distinto”* (STC, 20/1993, de 18 de enero). *“Lo que no cabe es un proceso convencional hecho a medida de las partes o del propio órgano jurisdiccional”* (STS, 8 de julio de 1994)⁸.

⁸ VVAA Derecho Procesal Laboral 10ª Edición 2013, pág. 213.



A continuación, vamos a examinar brevemente las modalidades procesales que existen y sus características más notorias.

- Despidos y sanciones. Las particularidades más destacables de la modalidad de despido son las siguientes: 1) El actor está sujeto a un plazo para reclamar de 20 días hábiles. 2) Es aplicable a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato de trabajo a todos los supuestos de despido. 3) La sentencia deberá declarar la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, según lo dispuesto en el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores⁹ (ET).
- Reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación en juicio por despido, en el caso de que transcurran más de noventa días hábiles entre la presentación de la demanda y la sentencia que declare por primera vez la improcedencia del despido.
- Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción. Estas vienen reguladas en el Art. 52 del ET y son aquellas causas que están relacionadas directamente con el propio trabajador o que son por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten directamente al empresario. Éstas se remiten a la modalidad procesal de despido como supletoria y se establece la nulidad de los despidos colectivos que no cuenten con la previa autorización administrativa.
- Sanción. El art. 58 del ET expone que los trabajadores pueden ser sancionados por las empresas por incumplimientos laborales, de acuerdo con las faltas y sanciones que se establezcan en el Convenio Colectivo aplicable y las disposiciones legales. Es decir, para que una conducta se pueda sancionar debe estar recogida de manera expresa en la ley o en el Convenio de regulación.

⁹ 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.



- Vacaciones, cuando el proceso esté relacionado con el disfrute de las vacaciones. Este proceso no es apelable, contra la sentencia que se dicte no cabe recurso alguno.
- Materia electoral, aquí entrarían la impugnación de los laudos arbitrales del art. 76 del ET y la impugnación de resoluciones administrativas que denieguen el registro de actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa.
- Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, éstas son las que tienen por objeto resolver las demandas que se planteen en relación con el traslado o desplazamiento del trabajador o que se modifiquen de forma sustancial sus condiciones de trabajo.
- Derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ésta modalidad procesal fue introducida por la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en los términos reconocidos en el art. 37 del ET.
- Seguridad Social, tiene por objeto solucionar cuestiones en materia de Seguridad Social, como pueden ser pensión por incapacidades, invalideces, prestaciones o gran invalidez. Con carácter general, se exige que se interponga de reclamación previa ante la Entidad Gestora, es decir, hay que agotar la vía administrativa antes de acudir al juzgado.
- Procedimiento de oficio, es un procedimiento iniciado por la autoridad laboral, un procedimiento para impugnar actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestacionales.
- Conflictos colectivos, según el art. 153 LRJS se iniciará un proceso de conflicto colectivo cuando el conflicto *“afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genéricos susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo o una decisión o práctica de la empresa”*.



- Impugnación de convenios colectivos, los convenios se pueden impugnar por ser contrarios a la ley vigente o por dañar gravemente el interés de un tercero.
- Impugnación de los Estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación. Por medio de esta modalidad se pueden impugnar los estatutos, y también la resolución administrativa que deniegue el depósito de los estatutos.
- Tutela de los derechos fundamentales, al estar reconocidos en nuestra norma suprema en los arts. 14 a 30, es un procedimiento que se basa en los principios de preferencia y sumariedad, dando así cumplimiento al mandato del art. 53.2 de la Constitución Española (CE). En esta modalidad hay que citar al Ministerio Fiscal para que tenga conocimiento del proceso, por tratarse de derechos fundamentales.

2.3.1.3. Representación y defensa. La importancia de la figura del graduado social en el proceso laboral.

Vistos los conflictos, los tipos de conflictos y los procedimientos judiciales para resolverlos, surge la necesidad de reflexionar sobre la representación y defensa de las partes (al existir posturas contrapuestas) en el litigio. Cada parte, demandante y demandado, pretende defender su interés. Dado que para poder defenderse es mejor tener conocimiento jurídico, es muy importante la figura de los profesionales del derecho y, en este caso, tener conocimiento del derecho laboral, en el que son técnicos especialistas los graduados sociales.

Precisamente el derecho de defensa es un derecho fundamental regulado en la Constitución Española, en el art. 24, señalando en el punto uno el derecho a obtener la tutela de jueces y tribunales, es decir, el libre acceso a la jurisdicción¹⁰. Este libre acceso nos permite defender nuestros derechos, a

¹⁰La STC 223/2001 señala que "desde la STC 37/1995, de 7 de febrero, este Tribunal ha venido reiterando que el núcleo del derecho fundamental a la tutela judicial proclamado por el artículo 24.1 CE consiste en el acceso a la jurisdicción"



través de un órgano independiente y ajustado a la ley. En el punto dos del mismo artículo se establece el derecho de defensa. Propugna evitar la indefensión, para ello habrá que disponer de la asistencia técnica necesaria que veremos a continuación.

Centrándose en el proceso laboral la representación y defensa se encuentra reglada en los arts. 18 al 21 de la LRJS. Como se ha visto, el proceso laboral es un procedimiento que se singulariza por ser un proceso sencillo y ágil, por lo que admite en el art. 18 de la referida Ley, denominado "Intervención en juicio", que las partes comparezcan por sí mismas o confieran su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Sin embargo en el art. 543 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ) y en el art. 23 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC) se dice que la representación de las partes corresponde exclusivamente a los procuradores, salvo cuando la ley autorice otra cosa. En consecuencia, nos damos cuenta de que en la jurisdicción social la representación es algo diferente al resto de jurisdicciones ya que no sólo es el procurador el que dispone de la facultad de representación.

La representación se puede otorgar de dos maneras, ante el secretario judicial o mediante poder "*apud acta*"¹¹, o por poder notarial para pleitos ante notario. Sin éste poder no se puede actuar como representante de las partes.

En la actualidad el poder se puede realizar por comparecencia electrónica. Así se explica por autores como Moratalla, J. F. E., y Adroher, M. F. (2020): "*La regulación del apoderamiento judicial por comparecencia electrónica, en*

¹¹ La RAE define "apud acta" como: "Acto jurídico documentado de apoderamiento, que se formaliza ante el fedatario judicial, mediante el cual se otorga a un procurador la facultad de representación en el proceso."



funcionamiento a partir del 24 de julio de 2017, permite a los ciudadanos otorgar apoderamiento apud acta a favor del procurador mediante comparecencia electrónica y este ha de ser el «modus operandi» principal para acreditar la representación procesal ante los órganos jurisdiccionales en el ámbito exclusivo de la Administración de Justicia. Este apoderamiento se puede hacer en cualquier lugar y sin intervención logística del LAJ (que ahora es el encargado fundamentalmente de validar dicho poder) ya que no se precisa comparecencia personal y presencial del solicitante ante el mismo. En tiempos de pandemia, puede ser una medida fundamental para reducir o limitar el acceso de profesionales y ciudadanos a las dependencias judiciales, posibilitando la realización del mayor número de actuaciones telemáticas”.¹²

La LRJS lleva a efecto el concepto de la tutela judicial, derecho fundamental, que como se ha dicho anteriormente está recogido en el artículo 24 de la CE donde dice que “*todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión*”, todas las personas tienen derecho a la defensa. Así, en el punto I del preámbulo de la ley alusiva de 2011, sostiene que la aplicación de este artículo es la razón de ser de esta ley “*la nueva ley reguladora de la jurisdicción social desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho. Toda disposición ritual está estrechamente vinculada con el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución Española. Su aplicación efectiva en el orden jurisdiccional laboral es la razón de ser de esta Ley.*”

Continuando con el marco legal, conviene mencionar que la LEC es supletoria en los procesos laborales, así lo establece la propia Ley en el artículo 4 “*en defecto de disposiciones en las leyes que regulan los procesos penales,*

¹² Moratalla, J. F. E., & Adroher, M. F. (2020). Designa telemática de procurador con autorización del cliente. *Diario La Ley*, (9652), 3.



contencioso-administrativos, laborales y militares, serán de aplicación, a todos ellos” y también queda establecido en la LRJS en la Disposición Adicional Cuarta. Según Melgar, A.M. (2003) “así, y conforme a un pensamiento común con esta doble regla -civil y laboral- de supletoriedad de la LEC respecto de la LRJS, el proceso civil y su naturaleza “común” queda reafirmada frente al laboral al que, en este sentido, procede a calificar como “especial””¹³.

En la LEC, la postulación no es única, sino que hace una distinción de funciones; por un lado, la representación procesal y por otro la defensa técnica de las partes (art. 23 y ss.). La representación procesal está atribuida normalmente al procurador que será el que comparezca en el proceso (en los casos en que sea necesario), recibirá actos de comunicación, presentará escritos, efectuará comparecencias de carácter no personal...y la defensa técnica que se asigna al abogado (art. 31 y ss. LEC), garantizando así el derecho de defensa y será éste el que guíe el procedimiento, tanto en lo relativo al proceso como en cuestiones de fondo, aconsejando a la parte sobre el asunto que se trate y dando argumentos jurídicos para llevar a cabo su función de defensa.

Analizada la postulación en civil, vemos que el proceso laboral tiene sus particularidades, por una parte, no hay mandatos propios de representación y defensa, pudiendo comparecer por sí mismas las partes y, por otro, los que pueden realizar estas funciones son más numerosos que los contemplados en el derecho procesal común, apareciendo aquí una figura nueva, además del procurador y el abogado, y es el graduado social.

A partir de aquí se examina el capítulo II, Título I de la LRJS, “De representación y defensa procesales”. Al hacer un análisis de los artículos aquí establecidos, lo primero que se ve es que; por un lado, el litigante tiene la facultad

¹³ Melgar, A. M. (2003). La justicia laboral. *Arbor*, 175(691), 1331-1350.



de comparecer por sí mismo y, por otro, puede estar representado por distintos expertos del derecho. En el art. 18 LRJS se dice *“las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, Graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles”*. Relacionado con este artículo 18 está el 545 de la LOPJ, que en su punto 2 establece que *“en los procedimientos laborales y de Seguridad Social la representación técnica podrá ser ostentada por un graduado social, al que serán de aplicación las obligaciones inherentes a su función, de acuerdo con lo dispuesto en su ordenamiento jurídico profesional”*. No obstante, el art.19 recoge que cuando nos encontremos ante litisconsorcio activo, es decir, cuando hay varios litigantes frente a un solo demandado, y éstos sean más de 10 será necesario que la representación se ostente por abogado, procurador o graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato. Lo mismo ocurrirá cuando haya litisconsorcio pasivo (varios demandados) en un número superior a diez. Se ve por parte del legislador una finalidad clara para que la tramitación en el proceso sea más sencilla y práctica. En consecuencia, se va a ver que los modos de representación y defensa que existen en laboral en la instancia son los siguientes:

- Por sí mismos: el derecho a autorepresentarse en el proceso, sin intervención de profesionales, no se amplía a la representación de otra persona, sólo a uno mismo que es el interesado en el litigio. Es la que menos usan los demandantes dado que para tener una verdadera defensa y asesoramiento es necesario valerse de profesionales del derecho, como procuradores, abogados y graduados sociales, que disponen de conocimientos técnicos.
- Por profesionales: abogados, procuradores o graduados sociales; si se actúa con representación profesional, habrá que hacerlo constar en la demanda y el demandado también lo tendrá que poner en conocimiento del Juzgado por escrito, dentro de los dos días siguientes a su citación, para así trasladarlo a la otra parte y que no produzca desigualdad e indefensión a la parte contraria. Cuando no se realiza así, se entiende que hay una renuncia



al derecho que se tiene a estar representado por estos profesionales (art. 21 de la LRJS). No es muy frecuente encontrar la figura del procurador; sin embargo, sí es frecuente las otras dos figuras de abogado y graduado social. Ambos, además de representar en el proceso a las partes tienen otro papel fundamental de defensa y es que el primero asiste y el graduado social representa técnicamente en el proceso. Por lo tanto, sus funciones se realizan como especialista técnico y entendido en la materia, asesorando a los litigantes a los que representen.

- Por cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles: con esta mera condición se puede representar a otra persona, lo que se queda muy “corto”, a la hora de la defensa, en comparación con una representación profesional, en temas tan importantes como son los laborales.

- Representación por sindicato: art. 20 LRJS, los sindicatos también pueden actuar como representantes, reduciéndose su participación a sus afiliados, con la conformidad de éstos, que se entiende otorgada sino manifiestan lo contrario.

Como hemos indicado, la representación en instancia disiente de los recursos. En la primera instancia es opcional servirse de profesionales del derecho y, en segunda instancia, es obligatorio la asistencia de abogado o graduado social. Para el recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) será obligatoria la asistencia por uno de ellos (abogado o graduado social), mientras que, en el recurso de casación ante el Tribunal Supremo (TS) será obligatorio la intervención de abogado. En los recursos es potestativa la representación mientras que en la instancia es facultativa. Hay que considerar que tanto el recurso de casación como el de suplicación son recursos extraordinarios, es decir, la ley los admite excepcionalmente contra resoluciones concretas y por causas determinadas, por lo tanto, va a ser muy importante la fundamentación del recurso para su logro y cambio en la sentencia, es por esto la obligatoriedad de abogado o graduado social.



Centrándose ahora en la figura del graduado social, podemos definirlo *“como un profesional jurídico, especializado en el Derecho del Trabajo, Derecho de Seguridad Social, Procedimiento Laboral y los Recursos Humanos. Una profesión técnica, especializada en todas aquellas cuestiones que tienen origen en las relaciones laborales. Podríamos decir que gracias a esa formación tan especializada en cuanto al ámbito laboral y de seguridad social, el Graduado social ha servido de nexo entre: empresarios y trabajadores, y entre estos con las distintas administraciones que tienen relación directa con el mundo del trabajo: TGSS, INSS, SEPE, agencia tributaria, extranjería, inspección de trabajo, etc.”*¹⁴.

En relación con otras profesiones con siglos de existencia la de graduado social es relativamente nueva. Fue el Real Decreto Ley (RDL) 17 de agosto de 1925 el que legalizó esta profesión de graduados sociales, en virtud del cual se admite esta fecha como origen de la profesión. A pesar de ser “nueva” han logrado, en el derecho del trabajo, en el orden jurisdiccional social y en otras instituciones, que se les identifique como reconocidos profesionales del derecho laboral.

Para ser un profesional como graduado social hay que tener el título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, pero no siempre ha sido ésta la nomenclatura, en 1980 se consideraba una carrera universitaria de grado medio obteniéndose el título de graduado social diplomado, en 1990 se modifica el anterior y pasa a llamarse diplomatura en Relaciones Laborales (Real Decreto (RD) 1429/1990 de 26 de octubre). En 1999, con el RD 1592/1999 de 15 de octubre, se estableció la licenciatura en Ciencias del Trabajo que permitía obtener un título de segundo ciclo. Con la reforma del sistema educativo en 2010 las diplomaturas y licenciaturas pasan a grados, denominándose en la actualidad

¹⁴ Fernández Henares, J. (2016). El graduado social y sus funciones en el proceso laboral.



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Además del título hay que estar colegiado para ejercer la actividad profesional de graduado social.

Las funciones y competencias de los graduados sociales abarcan distintos campos:

En el campo judicial: actuando - “representación técnica”- en todo tipo de procesos laborales y de seguridad social, tanto con empresarios como con trabajadores en procesos de reclamación de cantidad, derechos, derechos fundamentales, despidos, modificaciones de las condiciones de trabajo, prestaciones sobre seguridad social, sanciones, etc. En la segunda instancia del proceso en el recurso de suplicación, como ya se ha señalado anteriormente, y fue una de las novedades que incluyó la LRJS de 2011 en los artículos 194 y 195 donde se reguló que el graduado social interviniera en el recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ.

En el campo de la vía administrativa, también representan técnicamente en el procedimiento ante inspección de trabajo, en reclamaciones previas a la vía jurisdiccional social para agotar esta vía administrativa, así como en conciliaciones administrativas, prestaciones, etc.

De igual forma pueden representar los intereses de trabajadores o empresarios ante la administración; precisamente en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la diligencia de pensiones, en incapacidades, invalidez, jubilación, maternidad, orfandad o viudedad; ante la Tesorería General de la Seguridad Social, para los procesos de cotización, reclamación de cuotas o recaudación entre otros; también en extranjería, para la solicitud de permisos de trabajo, etc.

Asimismo, realiza tareas, como especialista que es, de asesoramiento en prevención de riesgos laborales. Igualmente puede actuar como perito laboral y de seguridad social ante los tribunales, incluso puede asesorar realizando estudios e informes como auditor laboral, además logra actuar en conciliaciones



y mediaciones fuera de la categoría judicial para poder llegar a un acuerdo antes de dirigirse al juzgado. Asisten, tanto a trabajadores como a empresas, asesorando en la labor empresarial, así como en acudir al proceso judicial.

En el campo de la enseñanza pueden acceder a profesores de enseñanza secundaria, de formación profesional o de profesores de universidad.

El graduado social también, asesora, informa, apoya y colabora con las instituciones y con las partes interesadas que soliciten su apoyo y asesoramiento.

Al tener campo de actuación en materia laboral y de seguridad social está facultado específicamente para ello ya que en la titulación de relaciones laborales las asignaturas son propias del derecho de trabajo y seguridad social (derecho del trabajo, derecho a la seguridad social, derecho procesal laboral, derecho sindical...). Esto hace que su conocimiento sea específico y se maneje muy bien en la jurisdicción social.

Las ramas del derecho son muy amplias y diversas, cada tipo de jurisdicción tiene una regulación definida, no es lo mismo civil, que penal, que contencioso-administrativo o que social; el graduado social es un titulado universitario que tiene un amplio conocimiento de derecho laboral y de seguridad social, por lo tanto, dispone de instrucciones características del procedimiento y de la ciencia del derecho laboral. Por esta razón, el graduado social es hoy en nuestra sociedad uno de los valedores en los actos que se producen en el dificultoso mundo de las relaciones laborales.

2.3.2. Procedimientos extrajudiciales.

Estos mecanismos de solución de conflictos también son parte del derecho procesal, dice Landero E. C. (2014) que son "*método adicional al proceso en la fase previa, surgidos al margen del procedimiento y desarrollados algunas veces por órganos no vinculados al poder estatal y otras veces por las*



mismas instancias estatales, a través de un conjunto de prácticas y técnicas dirigidas a:

- a) posibilitar la solución de los conflictos al margen de los tribunales en beneficio de todas las partes implicadas.*
- b) reducir el costo y la dilación con relación al proceso judicial.*
- c) prevenir los conflictos jurídicos que estarían probablemente destinados a ser llevados ante los tribunales, coadyuvando en la búsqueda de tutela judicial efectiva (justicia)¹⁵.*

Para analizar la mediación, el arbitraje y la conciliación como formas más destacables de resolver extrajudicialmente los conflictos, podemos distinguir dos mecanismos genéricos de resolución de las contiendas; unos son los mecanismos autocompositivos, en los que son los propios afectados quienes voluntariamente intentan alcanzar un arreglo a través del consenso, la solución sería mediante un acuerdo convenido por ellas mismas. Las partes acuden voluntariamente a un tercero, que propone una solución a su litigio, pero las partes no tienen obligación de aceptarlo. Dentro de estos mecanismos podemos enmarcar la conciliación y la mediación; otros son los métodos heterocompositivos de resolución de conflictos, en este caso la resolución viene aplicada por un tercero. Las partes se someten a la decisión de un tercero que estará obligado a dictar una resolución decisoria a favor de una u otra parte, y esta decisión deberá ser acatada por las partes; por consiguiente, además de ser necesaria una tercera persona ajena a la causa, la resolución que adopte es vinculante para las partes. Dentro de estos están el arbitraje y la vía judicial.

¹⁵ Landero, E. C. (2014). Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano. *BARATARIA. Revista Castellanomanchega de Ciencias sociales*, (17), 81-95.



2.3.2.1. La conciliación

Se pueden identificar dos tipos de conciliación según el instante en el que se produzcan, la preprocesal que tiene lugar con anterioridad al inicio del procedimiento judicial y la intraprocésal que se produce dentro del Juzgado.

En la conciliación el tercero (conciliador) participa para acercar las posiciones de las partes que intervienen en el conflicto, proponiendo soluciones al conflicto a pesar de que nunca toma la decisión final, ya que ésta concierne nada más que a las partes.

2.3.2.2. La mediación

En este sistema las partes en disputa procuran resolver sus conflictos obteniendo un acuerdo satisfactorio con la ayuda de un tercero imparcial (el mediador).

El mediador no va a ser quien decida al respecto, simplemente se ciñe a encaminar el diálogo entre ambas partes de la manera más beneficiosa posible. Se trata de una solución dialogada, en la que las discordias se van desvaneciendo gracias a la intervención del mediador.

Lo acordado no podrá ser contrario a la ley, podrá ser ejecutivo si las partes lo elevan a escritura pública o se homologa por vía judicial.

En la mediación no se dan las características de la función jurisdiccional ya que los sujetos acuden a ella de manera voluntaria (falta de pretensión) y lo acordado en mediación no descarta la apertura de un proceso con idéntico objeto y sujetos (falta de cosa juzgada material).

Ya en su momento Liébana Ortiz explicó que *“la voluntariedad y libre decisión de las partes es consustancial a la mediación, son ellas las encargadas de gestionar y tramitar el conflicto surgido de un determinado negocio jurídico y*



*el mediador carece, en todo caso, de capacidad decisoria sobre el fondo de la situación conflictiva*¹⁶.

La mediación se encuentra regulada actualmente por la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

Las diferencias que observamos entre la conciliación y la mediación radican en primer lugar en la finalidad, la mediación busca una composición contractual cualquiera, es decir, la solución la dictan las partes en conflicto, el mediador simplemente hace de intermediario, mientras que la conciliación busca la composición justa, se guía por un resultado justo del conflicto, da a cada uno lo suyo. En segundo lugar, en la participación de terceros, el mediador tiene menos protagonismo acotándose su función a unir o a aproximar a las partes, privándose de proponer soluciones al conflicto, en la conciliación el llamado conciliador adquiere mayor relevancia al poder proponer soluciones no vinculantes a las partes. Además, en la mediación las partes intervienen de forma más eficaz, componen por sí mismas la solución; sin embargo, en la conciliación, el papel del conciliador es más activo ya que puede proponer soluciones. Con lo cual observamos que la tarea del conciliador tiene mayor relevancia que el del mediador, quien solo se delimita a canalizar la comunicación entre las partes¹⁷; y por último el acuerdo que se adopte en la mediación no tiene por si solo fuerza ejecutiva sino que deberá ser homologado judicialmente o las partes deberán acudir a un notario para que el mismo adquiera firmeza; sin embargo, lo acordado en conciliación tiene fuerza ejecutiva.

2.3.2.3. El arbitraje

Se caracteriza por ser un mecanismo en el que las partes controvertidas deciden encomendarse a uno o varios árbitros imparciales, independientes y

¹⁶ LIÉBANA ORTIZ, J.R., «Jurisdicción voluntaria, conciliación y mediación: notas para su delimitación dogmática», REDUR 9, diciembre 2011, págs. 157-158.

¹⁷ <http://es.slideshare.net/gmerelesaldo/diefre> 2016.



expertos, quienes dictan una resolución, un laudo, que será de obligado cumplimiento para las partes.

El árbitro, impone la solución al conflicto, según un convenio suscrito por los interesados en el que acuerdan, para materias determinadas, sujetarse a arbitraje, de manera que aplicando el derecho o la equidad (según el pacto de las partes) el árbitro manifestará lo que sea justo según el caso concreto, dictando un laudo. No obstante, el árbitro no tiene potestad ejecutiva, y solo tiene potestad cautelar declarativa. Por tanto, no hay arbitraje si no hay acuerdo de las partes previo para someterse a este sistema heterocompositivo.

La característica esencial que define el arbitraje es su índole tradicional. Las partes se someten libremente a esta forma de resolver las controversias, y pactarán de modo propio cuando lo estimen conveniente a sus intereses particulares, en cuyo caso, reemplazarán la justicia pública por la privada. En el arbitraje las partes conceden al árbitro el poder para resolver su contienda según las normas que ellas mismas fijen en el convenio arbitral (art. 34 Ley de Arbitraje de 23 de diciembre de 2003 -LA-). Por tanto, el convenio arbitral establece el ámbito y las condiciones para resolver el conflicto, concluyendo su función cuando se dicte el laudo.

El árbitro no tiene potestad ejecutiva, por lo que para la ejecución hay que acudir a la jurisdicción tal y como establece el art.44 LA. El árbitro puede acordar medidas declarativas, pero no ejecutivas, para acordar estas últimas necesita a la jurisdicción. En el proceso arbitral no caben recursos, es de única instancia. El laudo una vez declarado es firme. No obstante, cabría la anulación como garantía procesal¹⁸.

¹⁸ Susana San Cristóbal Reales, "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil". Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLVI (2013)



El arbitraje se encuentra regulado por la Ley 11/2011 de 20 de mayo, que reforma, en parte, la anterior Ley de 2003.

3. La conciliación previa en el proceso laboral

Como se ha recalcado, en el orden procesal laboral existen dos intentos de conciliación previos al juicio; uno es el extrajudicial, ante órganos no jurisdiccionales (anterior a que se inicie el procedimiento judicial) y el otro, es ante los órganos jurisdiccionales. El primero viene regulado en los artículos 63 a 68 de la LRJS; y el segundo, está regulado en los artículos 83 a 85 de la misma Ley.

Hay diferencias entre ambas conciliaciones; la extrajudicial es la primera que se intenta, ésta se realiza ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET, así como los acuerdos de interés profesional. Lo regula la LRJS en su artículo 63; una vez intentada, sino se llegara a ningún acuerdo, se puede presentar demanda en el Juzgado; admitida la demanda por decreto, se cita a las partes al acto de conciliación y juicio. Esta última conciliación se realiza en el Juzgado, conciliación judicial, la cual se celebra ante el secretario judicial y se documentará mediante un acta denominado “acta de conciliación” y, en caso de que los litigantes no llegasen a un acuerdo, se celebrará el juicio oral ante el magistrado. Por lo tanto, el intento de conciliación ante el servicio administrativo también es un requisito previo para la tramitación del proceso además del que se intenta una vez admitida la demanda.

3.1. Concepto. Antecedentes históricos normativos

Para Montero Aroca (año 2011), la conciliación puede ser definida como *«la comparecencia necesaria o facultativa de las partes en un conflicto de intereses, ante una autoridad designada por el Estado, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que las separa, regulada por el ordenamiento*



jurídico que atribuye determinados efectos, asimismo jurídicos, a lo en ella convenido». De este modo establece Ortiz, J. R. L. (2011) que “al verificarse en su seno un conflicto de intereses, el acto de conciliación se aparta de la caracterización dogmática de los expedientes de jurisdicción voluntaria. Ahora bien, a pesar de existir dicho conflicto de intereses jurídicos entre las partes, la conciliación se basa precisamente en la no confrontación; es decir, en que la resolución de la disputa se produzca a través del acuerdo de las partes. Por ello, se puede conceptuar como un método de resolución de controversias preprocesales, autocompositivo y no adversativo”¹⁹.

Considera, por lo tanto, que la conciliación se basa en la no disputa, aunque en el fondo exista un conflicto de intereses. Al contrario de lo que ocurre en los expedientes de jurisdicción voluntaria en los que no existe controversia y se requiere que intervenga un órgano jurisdiccional sin forma de juicio contradictorio. A su vez, y al igual que expresó el Tribunal Constitucional (TC) en Sentencia de 28 de mayo de 1992, califica a la conciliación como método de resolución autocompositivo donde, las mismas partes en contienda y de forma voluntaria, intentan alcanzar un acuerdo o transacción.

La jurisdicción social es una de las cinco jurisdicciones del sistema judicial español. En las relaciones laborales hay muchas discrepancias evidentes de capital y trabajo con utilidades opuestas, es por esto por lo que se hace necesaria la legislación y se crea y se promueve la rama social del derecho laboral.

El derecho del trabajo no siempre ha sido de la misma manera, ni tampoco se ha desdoblado con la misma vehemencia a lo largo de la historia, de modo que tampoco han sido iguales las garantías procesales.

¹⁹ Ortiz, J. R. L. (2011). Jurisdicción voluntaria, conciliación y mediación: notas para su delimitación dogmática. *Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR*, (9), 147-164.



Centrándonos en el siglo XX vemos que ya aparecen tribunales específicos en el orden social. Este periodo histórico destacó por las reivindicaciones de la clase obrera para regular sus condiciones laborales: jornada, salarios, protección frente a los accidentes, regulación del trabajo de las mujeres y los menores, etc. Para solucionar los conflictos laborales, junto a los órganos judiciales específicos, se crearon organismos paralelos, Tribunales Ferroviarios, Jurados Mixtos y Comités Paritarios, entre otros²⁰.

En el año 1900 la Ley de Accidentes de Trabajo se encarga de proteger a los trabajadores en caso de accidente, responsabilizando a la empresa de los accidentes de sus empleados. El objetivo de la legislación es garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Se considera la primera norma de la Seguridad Social en España²¹. Al atribuirse responsabilidad a los empresarios se producen cambios institucionales y cambios en el mercado español de seguros entre otras cosas²². Se mejoraron notablemente las condiciones laborales y se dio paso a la contratación de seguros para hacer frente a indemnizaciones y gastos médicos. También fue el principio de las mutuas de accidentes de trabajo y entrañó la creación de una administración laboral para vigilar e inspeccionar que se cumplía la normativa.

En 1908 se crean los Tribunales Industriales, los primeros “Tribunales” que existieron en España con la finalidad de dirimir los conflictos en este orden

²⁰ De Medina, M. D. R. (2013). Tribunales y órganos conciliatorios laborales en los inicios del siglo XX. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

²¹ José Javier Navarro Pérez - Enric Sigalat Signes - Ángel Joel Méndez López. *La Administración de Bienestar Social: Implicaciones para la Intervención Social*. Ed. Tirant lo Blanch 2020. Pág.50.

²² Pons, J. P. (2006). El seguro de accidentes de trabajo en España: de la obligación al negocio (1900–1940). *Investigaciones de Historia Económica*, 2(4), 77-100.



jurisdiccional, modificada por la Ley de 22 de julio de 1912²³, y estaban formados por un presidente, de la carrera judicial, y un jurado, integrado por cuatro miembros: dos elegidos por asociaciones patronales y dos por asociaciones obreras, que decidían conflictos individuales. Carácter análogo tuvieron los Comités Paritarios que se crearon por el Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, *“estos organismos tenían como misión regular las relaciones laborales y evitar la conflictividad laboral. Se encargaban de elaborar y de aprobar leyes reguladoras sobre las condiciones laborales y de resolver los conflictos entre la patronal y los obreros”*²⁴, quedando reducida la competencia de los Tribunales Industriales casi exclusivamente a los pleitos sobre accidentes de trabajo.

En 1931 se crearon los Jurados Mixtos por la Ley de 27 de noviembre de aquel año, también tenían carácter paritario. La experiencia de Tribunales Industriales y Jurados Mixtos - dice Alcalá Zamora (2000) - *“reveló con harta frecuencia que los vocales obreros, o no eran auténticos obreros, sino burócratas de las organizaciones obreras (con lo que se desnaturalizaba el proceso), o lo eran, y con independencia de su mayor o menor preparación y fanatismo, estaban mucho más expuestos que el juez estatal o los vocales patronales a la tentación del dinero”*²⁵. De aquí las críticas al sistema y los elogios con que recibió desde el exilio la supresión de los Jurados Mixtos y Tribunales introducidos por el Decreto de 13 de mayo de 1938, que declaró que la competencia atribuida a unos y otros se confería a las Magistraturas de Trabajo, que fueron creadas definitivamente por Ley de 17 de octubre de 1940. Aunque esta nueva jurisdicción no estaba integrada en el poder judicial, puede

²³ Ley sobre Tribunales Industriales.

²⁴ VVAA. La Represión de la Administración de Justicia en la Guerra Civil y el Franquismo. Homenaje al Juez Luis Elío. Ed. Tirant lo Blanch. 2019. Pág. 310.

²⁵ González Pérez, J. (2000). La justicia en España ante el siglo XXI. In *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (pp. 485-512). Ministerio de Justicia.



considerarse 1940 como el año del nacimiento del proceso laboral ya que los litigios se sometían a un órgano estatal imparcial e independiente. Paralelamente a esta estructuración de una jurisdicción laboral, se va a producir un nuevo tipo de proceso para dirimir no ya los conflictos individuales entre patronos y obreros, sino los conflictos colectivos, cuyas diferencias respecto del individual (que se amoldará con más o menos simplificaciones al proceso civil) no radicarán en el procedimiento — que podría ser el mismo— sino en las partes — constituidas por dos categorías económicas— y en la sentencia, o mejor dicho en el alcance de su cosa juzgada material. Precisamente la ampliación del ámbito del proceso laboral a la composición de los conflictos colectivos determinó una de las muchas modificaciones del texto refundido de procedimiento laboral, cuyo texto primero fue de 1958. La modificación de 1963 tuvo por objeto fundamentalmente incluir en él la regulación del enjuiciamiento de los conflictos de trabajo y sus derivaciones.

En la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985 el laboral será uno de los órdenes jurisdiccionales del poder judicial. Según el artículo 3.1 *“la jurisdicción es única y se ejerce por los Juzgados y Tribunales previstos en esta ley”* y en su artículo 9.5 recoge que *“los juzgados del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de seguridad social”*. Pero, a pesar del avance de esta jurisdicción según J. González Pérez (2000) *“el tránsito de la autodefensa al proceso en este orden no se ha consumado”*²⁶. Al ser tan extenso el ámbito de la jurisdicción que surge de los conflictos individuales y colectivos, aún permanecen muchos modos de autodefensa laboral respecto de las que se pretende que sean sustituidas por formas de arbitraje estatal o por procesos colectivos, ya que en los conflictos de trabajo no sólo están los intereses de obreros y patronos, sino que también

²⁶ González Pérez, J. (2000). La justicia en España ante el siglo XXI. In *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (pp. 485-512). Ministerio de Justicia.



“permanecen las huelgas, los piquetes, los atentados a otros derechos fundamentales y libertades públicas, que son tan sagrados”²⁷.

En 1980 se aprueba por primera vez el estatuto de los trabajadores, que recoge las normas fundamentales que existen en el derecho laboral español y regula las relaciones laborales. Tras varias modificaciones el actual y vigente ET se encuentra regulado en el RDL 2/2015 de 23 de octubre.

En 1989 se promulgó la Ley de Bases del Procedimiento Laboral con un triple objetivo: adecuar el proceso laboral a la nueva estructura judicial, facilitar el derecho a recabar la tutela judicial efectiva y ajustar la legislación a los requerimientos provenientes de la legislación sustantiva, laboral y sindical.

El 7 de abril 1995 se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Ya en el siglo XXI, la vigente Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que se publicó en el BOE el 11 de octubre de 2011 y que entró en vigor dos meses después de su publicación, derogó el RDL de 1995; incluyendo esta nueva ley los conflictos judiciales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes como novedad fundamental y también da potestad al juez para condenar en costas a la parte del conflicto que no asista a la conciliación administrativa previa obligatoria con el límite de seis cientos euros (art. 66.3 LRJS)²⁸.

En la actualidad han ido creciendo las normas de derecho laboral. El derecho laboral es joven, sobre todo si lo contrastamos con el derecho civil, el

²⁷ González Pérez, J. (2000). La justicia en España ante el siglo XXI. In *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas* (pp. 485-512). Ministerio de Justicia.

²⁸ *“Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por 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 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 o en la solicitud de mediación”.*



penal e incluso el mercantil. En España no existe un verdadero derecho laboral hasta los años treinta del siglo XX. Anteriormente se aplicaba el código civil en los contenciosos laborales, y lo que equivalía al contrato de trabajo era arrendamiento de servicios²⁹. Ahora bien, cuando las disposiciones de rango jurídico inferior se van articulando y crece la jurisprudencia, se hace preciso recurrir a especialistas en derecho laboral, o abogados laboristas. En España (*“una vez más la función crea al órgano”*) - L Puchol, LP Moreno – (2007) - y a finales de los años cincuenta apareció una carrera universitaria de grado medido, los *graduados sociales*, con la facultad de ejercer profesionalmente el derecho laboral y actuar en los juzgados de lo social³⁰.

Según Puchol L. y Moreno L.P. *“La normativa del derecho laboral aparece en el conjunto de disposiciones que, de manera sistemática, se han instituido con criterio jurídico especializado, gracias al interés de la sociedad en la paz y por la desigualdad cultural y económica existentes entre los sujetos que integran y desarrollan las relaciones y asuntos del trabajo. Si el derecho procesal laboral no fuera un derecho normativo, escasa o nula sería la vigencia del derecho sustantivo del trabajo e inédita estaría la concepción de una justicia social y económica”*³¹.

3.2. Principios que rigen el proceso laboral

Es en el artículo 74. LRJS donde se establecen los principios del proceso en el orden social. En este artículo se dice que *“los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley*

²⁹ El Derecho Civil es una actualización del viejo Derecho Romano, que por ser esclavista no consideraba los derechos de los trabajadores. Regulaba detalladamente el derecho de propiedad incluida la propiedad sobre la fuerza del trabajo.

³⁰ Puchol, L., & Moreno, L. P. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Díaz de Santos.

³¹ Garrido, J. M. O. (2019). *Derecho procesal laboral*. Temis.



Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad”.

La función y las competencias del Letrado de la Administración de Justicia a las que se refiere son las siguientes³²:

- “1. Impulsará el proceso en los términos que establecen las leyes procesales.*
- 2. Dictará las resoluciones que sean necesarias para tramitar el proceso, excepto aquéllas se reserven a Jueces o Tribunales. Estas resoluciones se denominarán diligencias, que podrán ser de ordenación, de constancia, de comunicación o de ejecución.*
- 3. También pone resoluciones denominados decretos, estos son la resolución que dicta el Letrado de la Administración de Justicia para admitir la demanda, poner término al procedimiento cuando tenga atribuida exclusiva competencia, o cuando tenga que razonar su decisión. El Decreto siempre será motivado, esto es, que tendrá que estar fundamentado en derecho.*
- 4. Las diligencias de ordenación y los decretos se podrán recurrir en los casos y formas previstos en las leyes procesales.*
- 5. Las resoluciones de carácter gubernativo de los Letrados de la Administración de Justicia se denominarán acuerdos.*
- 6. Los Letrados de la Administración de Justicia también tendrán competencias en ejecución, salvo aquellas competencias que exceptúen las leyes procesales por estar reservadas a Jueces y Magistrados; Jurisdicción voluntaria; Conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que les sea propia;*

³² Art.456 LOPJ



tramitación y, en su caso, resolución de los procedimientos monitorios; mediación y las demás que prevea la ley”.

Los principios que rigen el proceso van a instruir la aplicación de las normas procesales propias del orden laboral, van a ser las reglas generales e ideas principales que fundamenten el proceso, esto es, las formas jurídicas a utilizar en todo el trámite del proceso.

El principio de inmediación establece que el juez, los magistrados y los secretarios estarán presentes en las funciones que les correspondan, para la práctica de las funciones que les sean propias. Los actos procesales del juicio oral se llevarán en presencia del juez, magistrado o en su caso el secretario judicial. La inmediación se refiere *“ante quien”* van a tener lugar *las* actuaciones. Después veremos la oralidad que se refiere a *“la forma”* en que se manifiestan las actuaciones procesales. Se dice que en un proceso existe mediación cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente las alegaciones y la realización de la prueba. En términos generales, el principio de inmediación supone la necesaria presencia del Juez o Tribunal en las actuaciones procesales, y especialmente en las alegaciones y las pruebas. De esta manera, sólo el magistrado que conoció del juicio oral podrá dictar sentencia de modo que, si ello no fuera posible, habría que celebrar un nuevo juicio ante otro magistrado. Así, se relacionan el principio de inmediación con el principio de oralidad, aunque *“ello no quita que entre dichos principios exista una diferencia sustancial, y es que, mientras el de oralidad se refiere a la forma de exteriorizarse las actuaciones procesales, por el contrario, el de inmediación se centra en el hecho de que éstas hayan de exteriorizarse ante el órgano judicial. Con dicho principio se pone de manifiesto tanto la antijuricidad que supone que dicte la sentencia un juez o un magistrado que no asistió a la vista del pleito, como que lo haga quien, en circunstancias propiciadas por el procedimiento escrito, hubiera sido prácticamente ajeno a las alegaciones y pruebas, como núcleo de proceso donde*



se concentra toda la actividad esencial del enjuiciamiento en instancia” (STSJ de Cataluña de 27 de enero de 2010, Núm. 573/10).

Así pues, hablamos de inmediación para definir el principio que concretamente *“se refiere a la obtención por el órgano jurisdiccional de ‘la verdad real’ o material como objetivo del proceso laboral, para cuya consecuencia dispone el juez de instancia del principio de inmediación con los sujetos, el objeto y la prueba del proceso, esto es: una audiencia de partes más intensa y directa”* (STSJ de La Rioja de 18 de diciembre de 1997, Rec. 302/97)³³.

El principio de oralidad es cuando la palabra prevalece sobre lo escrito, pero no por ello se dejan de lado las actuaciones escritas. García Manrique (2019) y otros autores resaltan lo acertado de este principio en los términos siguientes: *“Las bondades de encontrarnos frente a un proceso concretamente oral es mayor celeridad; le da mayor vigencia al principio de inmediación; mayor publicidad del proceso; favorece el poder de la dirección del proceso por el juez; evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal y favorece el principio de concentración”*³⁴.

Por lo tanto, se puede afirmar que la oralidad es el principio esencial en el proceso laboral, siendo el resto de los principios resultado o causa de éste. Estando relacionados todos entre sí. La oralidad subordina y facilita la vigencia de los demás principios.

De hecho, la interrelación entre los distintos principios queda clara. Repasando los objetivos que se consiguen con la oralidad; el primero, es que al actuar de palabra ante el Magistrado se facilita el contacto directo (inmediación) y la averiguación del supuesto fáctico, así como la fijación de las pretensiones de las partes; otro, es el atajo y la rapidez que se consigue con la oralidad.

³³ VVAA “El proceso laboral 2 Tomo” Ed. Tirant Lo Blanch 2013. Págs. 156 y 157.

³⁴ Vela, J. A. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*.



Aunque conviene recordar que el que predomine la oralidad no quiere decir que sea única, también aparece la forma escrita.

El principio de concentración lo que intenta es que las actuaciones procesales se realicen con las menos diligencias posibles, que dure menos el proceso y la sentencia se dicte en un plazo más corto, relacionándose también con la celeridad. Según el autor venezolano Mora Díaz (2013) *“Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario, todo esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y con base en la percepción que el juez haya tenido del juicio”*³⁵.

El juicio oral se realiza en un único acto dónde se hacen alegaciones, se practica la prueba y por último se hacen las conclusiones pertinentes, para dejar los autos vistos para sentencia. El tiempo en el que se realizan se concentra en ese mismo acto, por lo que las ventajas de la inmediación ante el juez y la oralidad en el juicio no servirían de nada si no existiera esa proximidad en el tiempo. Ese acto único del juicio oral en laboral define por sí mismo la concentración.

El principio de celeridad es el último que menciona el art. 74 LRJS, pero no por ello es menos importante, sino que más bien va a ser el resultado de la aplicación de los otros tres que acabamos de ver.

El principio de celeridad pretende evitar la dilación del proceso y tomar las medidas necesarias para ello, esto es, que el proceso se tramite a la mayor

³⁵ Omar Alfredo Mora Díaz, Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición (Caracas, 2013), 135.



brevidad posible; expidiendo los jueces sus fallos en los plazos que establezca la ley, contribuyendo así a eliminar los obstáculos que impidan acceder a la tutela judicial. Así mismo la Ley dispone que *“Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones que se formulen con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho”*. (Art. 75 LRJS).

En el art. 24 CE se reconoce como derecho fundamental *“derecho a un proceso sin dilaciones indebidas”*, es por ello por lo que no sólo es un principio inspirador del proceso laboral, sino que se trata de un derecho constitucional de toda persona, como dice Luelmo Millán-Rabanal Carbajo³⁶ (2014). Al margen de esto, y una vez analizados los otros principios, llegamos a la conclusión de que si el proceso se lleva a cabo aplicando los principios de oralidad, inmediación y concentración entonces la celeridad será una de las principales consecuencias.

Más que principios que rijan el proceso son principios o criterios fundamentales de la *“forma del proceso”*³⁷. El proceso laboral es un procedimiento especial diferente del civil, más sencillo en el trámite, más rápido e inmediato y esto se debe a los principios como forma de llevar a cabo el proceso. Así es que, según Montoya Melgar (2001) en la LEC del año 2000, *“el proceso laboral ha sido un referente en el que la celeridad ha sido el principio cardinal; aunque todavía puede considerarse que sólo en el proceso laboral se presentan en “estado puro” los principios a que se refiere el art. 74 LRJS”*.

Establecen distintos autores que *“el proceso laboral, como versión matizada del juicio verbal regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil, se apoya en los pilares básicos de los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad como proclama al art. 74 de la Ley de Procedimiento Laboral y, la*

³⁶ Arese, M. C. (2014). El principio protectorio procesal. In *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 1771-1777). Tirant lo Blanch.

³⁷ STSJ de Cataluña de 12 de diciembre de 2002, Núm. 7982/2002.



aplicación de estos presupuestos es exigencia inexcusable para que el proceso cumpla su función, sin que puedan dejar de observarse por los Jueces y Tribunales. Estos principios están enlazados entre sí, pues no se concibe la inmediación sin la oralidad y la concentración y, como consecuencia de esto, no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los principios inspiradores del proceso” (STS de 24 de abril de 1995, Rec. 3156/1994)³⁸.

3.3. Procedimiento

Conciliación previa extrajudicial

Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral el intento de celebración del acto de conciliación según establece el art. 4 del 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.

La conciliación habrá de intentarse ante el servicio administrativo o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, acuerdos de interés profesional, así como los acuerdos del estatuto del trabajo autónomo.

La conciliación se promoverá mediante papeleta y con la presentación de ésta:

- se suspenderán los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.

³⁸ VVAA “El proceso laboral 2 Tomo” Ed. Tirant Lo Blanch 2013. Págs. 139, 148 y 149.



- Se Interrumpirán los plazos de prescripción.

Transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Una vez presentada la papeleta, ante el órgano correspondiente, se cita a las partes al acto de conciliación. Todos deberán acudir debidamente documentados. El acto se realiza ante un letrado que es funcionario de la Administración.

Como establece el artículo 66.1 LRJS las partes están obligadas a asistir al acto de conciliación, pero no a llegar a un acuerdo, pudiendo acudir por sí mismas o representados por otra persona³⁹.

El acto puede terminar de la siguiente forma:

- Con avenencia, cuando hay acuerdo entre partes.
- Sin avenencia, sino hay acuerdo.
- Intentado sin efecto, cuando la empresa no acude al acto de conciliación.
- tenerse por no presentado y archivándose, si no acude el solicitante, sin justa causa.

Conciliación previa judicial

Es el secretario judicial el que intentará la conciliación, llevando a cabo una labor mediadora y advertirá a las partes de sus derechos y obligaciones.

³⁹ Art. 9 RD 2756/1979



Si las partes llegan a un acuerdo, se hace constar en un acta denominado acta de conciliación y se dicta un decreto aprobándola y acordando además el archivo de las actuaciones. Este decreto pone fin al proceso.

Si los litigantes no llegan a acuerdo, es decir, si no hubiera avenencia en conciliación, se pasa seguidamente a juicio.

Lo acordado en conciliación se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de las sentencias. El Tribunal Supremo ya estableció (STS 3381/1986 acto de conciliación cumplimiento de lo en él convenido) el “*reconocimiento del documento público aportado*” es decir, del acta de conciliación⁴⁰.

3.4. Excepciones a la conciliación previa

En el art. 63 LRJS también se establece como requisito previo a la tramitación del proceso el intento de conciliación, o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente. No es en todas las cuestiones en las que se debe intentar la conciliación administrativa previa. Son las relativas a contrato de trabajo entre empresarios privados y trabajadores; en materias de despido, reclamaciones de cantidad, impugnaciones de sanción disciplinaria o reconocimiento de derechos. No obstante, están exceptuados del requisito de conciliación previa, de acuerdo con el art. 64 de la LRJS, los siguientes procedimientos:

- Procesos que exijan agotar la vía administrativa.
- Materia de Seguridad Social.
- Vacaciones.
- Materia electoral.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

⁴⁰ Sagrario Plaza Golvano - Vicente Albert Embuena. “Conciliación civil y laboral en la nueva oficina judicial” 2010. Ed. Tirant Lo Blanch. Pág.52.



- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Iniciados de oficio.
- Impugnación de convenios colectivos.
- Impugnación de Estatutos de sindicatos.
- Tutela de la libertad de los derechos fundamentales. y libertades públicas.
- Procesos de anulación de laudos arbitrales.
- Procesos de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones.
- Procesos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.
- Procesos en que sea parte demandada el Estado y personas privadas. Siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso.
- Si una vez iniciado el proceso, hubiere de dirigir la demanda o ampliarla contra personas distintas de las inicialmente demandadas.

Algunas de estas excepciones, en las que no se necesita conciliación previa, es necesario “reclamación administrativa previa”⁴¹. Es decir, para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades locales de derecho público, hay que agotar la vía administrativa previa a la vía judicial social. Asimismo, en materia de prestaciones de Seguridad Social es necesario haber interpuesto reclamación administrativa previa ante la entidad gestora de las mismas.

⁴¹ Arts. 69 a 73 de la LRJS



3.5. Consecuencias de la conciliación previa

La ley incide en lo importante que es asistir al acto de conciliación al establecer las consecuencias de la no asistencia. Y con ello, se acentúa su carácter obligatorio.

Es significativo el papel que desempeña la conciliación previa en el conjunto del proceso laboral, en el que, entre otras cosas, cobra relevancia la avenencia por tratarse de conflictos que afectan al trabajo y de que no existe contestación a la demanda antes de juicio.

Los efectos de la inasistencia al acto no son los mismos para el solicitante que para el solicitado, así es que:

- Si no compareciese el solicitante ni alegase justa causa se tendrá por “no presentada la papeleta de conciliación”, archivándose todo lo actuado.
- Si no compareciera el demandado se tendrá la conciliación o la mediación “por intentada sin efecto”. Lo habitual es que la empresa se presente al acto de conciliación, pero si no lo hiciera, se recogerá en el acta de conciliación y el trabajador podrá solicitarle al juez que lo condene a las costas y al pago del letrado o Graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido incluyendo honorarios con el límite de 600 euros. El artículo que recoge esta situación es el 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Si ambas partes comparecen y no llegan a un acuerdo, se da por finalizado el acto y se tendrá por “intentada sin avenencia”.
- Si ambas partes comparecen y llegan a un acuerdo, se da por finalizado el acto y se tendrá por “celebrado con avenencia”.
- Como hemos visto, la conciliación que termina con acuerdo, es decir que se resuelve “con avenencia” constituye el logro del acto, y pone fin al conflicto.



Este acuerdo puede ser llevado a cabo de forma sesgada o también puede ser⁴² 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 o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo.

Lo acordado en conciliación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos para la ejecución de sentencias.

La eficacia ejecutiva de lo convenido en el acto de conciliación se lleva a cabo en el juzgado donde se haya tramitado (art. 476 LEC), de este modo hacen referencia Plaza Golvano y Albert Embuena (2010): *“Si lo convenido por las partes entra dentro de la competencia del Juzgado donde se tramitó el acto, la certificación del acuerdo es título ejecutivo que se llevará a efectos por los trámites establecidos para la ejecución de las sentencias. Mientras que, si se queda fuera, el juzgado competente será aquél a quien hubiere correspondido conocer la demanda”*⁴³. Dejando claro que lo acordado en conciliación constituye título para iniciar acciones ejecutivas.

4. Estadística de conciliaciones en el Principado de Asturias

Para examinar de manera más exhaustiva la conciliación previa en el proceso laboral y encontrar una respuesta práctica al tema que nos ocupa, es decir, si la conciliación previa es realmente eficaz a la hora de evitar el proceso

⁴² Así lo establecen los art. 67 y 68 LRJS

⁴³ Sagrario Plaza Golvano - Vicente Albert Embuena. “Conciliación civil y laboral en la nueva oficina judicial” 2010. Ed. Tirant Lo Blanch. Pág.52.



judicial, se añade a continuación la estadística de las conciliaciones realizadas en el Principado de Asturias en los últimos años, concretamente desde el año 2012 hasta el año 2020. Esta estadística se ha elaborado con la recopilación de datos extraídos de la página del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y a continuación se ha analizado el número de conciliaciones en este periodo para así constatar la eficiencia real del acto de conciliación⁴⁴.

El análisis se centra en características generales de las conciliaciones individuales terminadas, según el tipo de resolución.

NÚMERO DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN ASTURIAS SEGÚN TIPO DE RESOLUCIÓN

AÑOS	TOTAL CONCILIACIONES	CON AVENENCIA	SIN AVENENCIA	OTROS
2012	12.223	1.688	5.331	5.024
2013	12.196	1.888	5.348	4.960
2014	11.631	1.730	4.938	4.963
2015	9.843	1.743	4.056	4.044
2016	10.317	1.625	4.272	4.420
2017	10.338	1.742	3.584	5.012
2018	9.224	1.881	3.390	3.953
2019	11.502	2.003	3.715	5.784

⁴⁴ Datos recogidos de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Mac/welcome.htm>

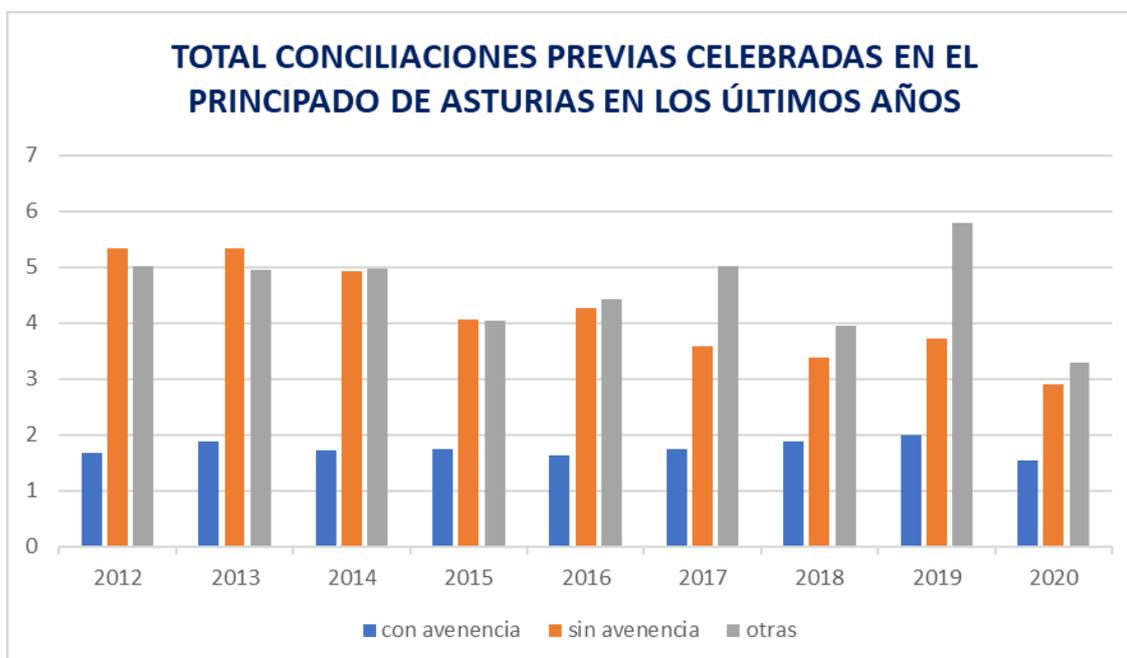


2020	7.739	1.537	2.908	3.294
-------------	-------	-------	-------	-------

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El total de conciliaciones mostradas en la tabla anterior engloba los actos de conciliación que terminaron con avenencia, es decir, cuando hubo un acuerdo entre las partes; sin avenencia, cuando las partes acuden al acto pero no exista acuerdo entre ellas; y “otras”; estas últimas comprenden las intentadas sin efecto (cuando no comparezca la parte o partes demandadas), las que se tienen por no presentadas (si debidamente citada la parte interesada no comparece al acto) y las desistidas (sí comparece la parte iniciadora, pero al solo efecto de renunciar al conflicto planteado), entre otras.

A continuación se analiza, también gráficamente, la evolución anual de las conciliaciones con las tres principales variables (conciliaciones resueltas con avenencia, sin avenencia y otras).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



El objetivo de esta estadística es hacer un examen comparativo de los datos desde el año 2012 hasta el 2020 con el total de conciliaciones presentadas y distinguir las que han sido resueltas con avenencia, sin avenencia y otras. Prestando mayor atención a los actos de conciliación que terminan con avenencia y que son los que en definitiva evitan el proceso judicial.

Estos datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social se elaboran en base a datos procedentes de los formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma, en este caso los del Principado de Asturias.

A continuación se muestra en el siguiente gráfico el porcentaje de las conciliaciones que han finalizado de forma satisfactoria para ambas partes, es decir, con avenencia:

AÑOS	PORCENTAJE CONCILIACIONES CON AVENENCIA
2012	13,8%
2013	15,4%
2014	14,8%
2015	17,7%
2016	15,7%
2017	16,8%
2018	20,3%
2019	17,4%
2020	19,8%

Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico siguiente, se muestra el total de papeletas de conciliación presentadas y su evolución en este intervalo de tiempo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Comparando las conciliaciones celebradas en el 2012 con las conciliaciones de los últimos años se observa que desde el año 2012 hasta el 2018 hay un descenso evidente. Incluso cotejando el año 2012 con el 2019 también hay un número menor de conciliaciones, a pesar de la subida que se produjo del año 2018 al 2019. Esto sin tener en cuenta el último año de 2019 a 2020, ya que la caída en este último año seguramente es debida a la COVID-19 en el que se paralizó todo y se realizaron menos conciliaciones.

Estos datos pueden ser debidos a que en los últimos años ha decaído el número de empresas con asalariados en Asturias. Por ejemplo en 2013 en Asturias había 20.845 empresas con trabajadores y en 2018 el número se redujo a 19.765⁴⁵.

Volviendo a los actos de conciliación que terminan con avenencia, se puede apreciar en el gráfico siguiente que estos sí se han mantenido e incluso,

⁴⁵ Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

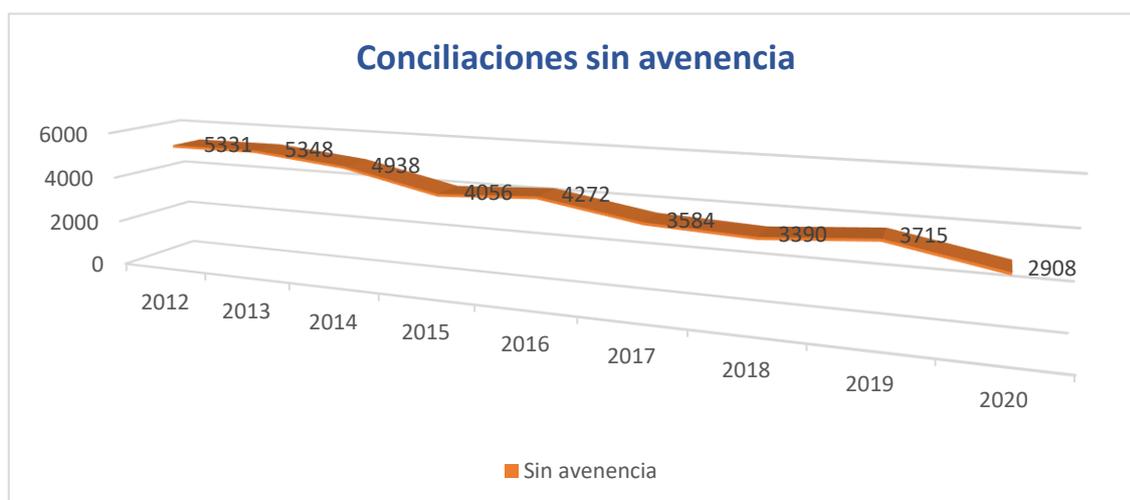


del año 2016 a 2019, han aumentado; siempre con la excepción última de 2019 a 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Sin embargo, las conciliaciones sin avenencia han ido decreciendo tal y como se apunta en el gráfico que se expone a continuación:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.



Este tipo de resolución casi siempre conlleva, al no ser posible el acuerdo, la posterior presentación de demanda en el juzgado.

A continuación, y por último se establecen las demás conciliaciones que incluyen las tenidas por no presentadas, las desistidas o las intentadas sin efecto.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de “Estadística de Mediación, Arbitraje y conciliación” del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Al resultar obligatoria para las partes concurrir a los medios extrajudiciales de solución y no ser sancionados por no asistir, o asistir sin ninguna intención de encontrar solución el conflicto, se convierte el acto en un simple trámite que hay que cumplir, pero que en este caso no se obtiene ninguna efectividad.

Finalmente, de estos resultados se concluye que el porcentaje de conciliaciones con avenencia en estos años oscila entre un 13 y un 20% sobre el total de papeletas de conciliación presentadas ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Un porcentaje importante teniendo en cuenta que se evitan así un gran número de pleitos.

También se ha observado que hay un claro aumento de las conciliaciones con avenencia en contraposición a las que son resueltas sin avenencia. Constituyendo un éxito ya que se pone fin a un porcentaje importante de



conflictos, sin tener que acudir a juicio, lo cual supondría dinero a las partes interesadas y a la propia Administración y obstaculizaría las relaciones laborales de trabajadores y empresarios afectando así, además de a los participantes en el acto, a la propia economía del país.

5. Conclusiones.

Se valora que la conciliación siempre va a ser más ventajosa que acudir al acto del juicio por varios motivos:

- Solventar los conflictos en las relaciones laborales no es tarea fácil, es complejo, por lo que elegir el procedimiento de conciliación como herramienta de solución extrajudicial beneficia que se acorte en el tiempo su resolución y, por lo tanto, se consiga mayor satisfacción para las partes implicadas, reduciendo los trámites procesales y evitando el proceso. La dilación o la espera que existe en los juzgados actualmente queda reducida si se opta por esta vía.
- La conciliación, al igual que otros medios de resolución de conflictos extrajudiciales, al intentar buscar soluciones sin tener que acudir a la vía judicial consigue que se disminuya el número de asuntos judiciales.
- Son las partes que están en conflicto las que llegan a un acuerdo, por lo tanto, al ser voluntad de ambas partes y ellas mismos redactar los términos de lo acordado, se evitan futuras discrepancias.
- El coste, en caso de acudir al procedimiento judicial, es mayor. Aunque en laboral la ley no obliga a acudir con abogado, procurador o graduado social para su defensa y representación, sin embargo, sí es aconsejable si queremos que se defiendan nuestros derechos. La gran mayoría de partes se vale de estos técnicos en derecho para su asesoramiento, defensa y representación. Con lo cual el coste del proceso con honorarios de abogados, procuradores o graduados sociales, costas del juicio o recursos hacen que se encarezca el asunto. Además, nunca es agradable tener que ir al juzgado y litigar.



- Otro punto a tener en cuenta es que si se decide interponer demanda no hay garantía de que nuestras pretensiones sean las que se van a llevar a cabo. Será el juez el que, con arreglo a lo dispuesto en la Ley, decidirá.

Pero también nos encontramos, en contraste con estas ventajas, los siguientes inconvenientes a la hora de conciliar:

- Las partes al llegar a un arreglo deben renunciar a algunos de sus intereses implicados en el conflicto. La empresa debe declinar, en todo o en parte, lo solicitado por el trabajador o aceptar alguna o todas sus pretensiones e igualmente el trabajador deberá acceder en algo o en todo lo que pretenda el empresario; por lo tanto, para poder unificar posturas y llegar a un arreglo, tendrán que cesar en alguno o algunos de sus propósitos.
- Aun siendo obligatorio para las partes asistir al acto de conciliación, éstas pueden no acudir al acto o acudir sin intención alguna de conciliar, de tal forma que a veces el acto conciliatorio se convierta en un simple trámite que hay que cumplir.
- Al ser un requisito previo, si no se concilia y se quiere continuar con la pretensión, hay que presentar demanda e incoar el procedimiento judicial por lo que alargaría aún más el proceso. Fracasando el propósito pretendido.
- El éxito de la conciliación también va a depender del tercero que será el responsable de que se celebre cumpliéndose los requisitos que la ley establece, siendo importante el interés que muestre el tercero en el asunto.

Finalmente se concluye que pesan más las ventajas que las desventajas en la conciliación previa. Fomenta el acuerdo de ambas partes y las dos estarían satisfechas y conformes.



La sabiduría popular pocas veces se equivoca y acompaña la razón al dicho “*más vale un mal acuerdo que un buen pleito*” o como dice Gómez-Escalonilla (2016) “*la mejor justicia es aquella a la que llegan las partes por sí mismas*”⁴⁶.

El Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, Mercader Uguina (2007), dice que “*el objetivo es que sean los propios actores sociales quienes acepten buscar y elaborar propuestas de solución. Se potencia, por esta vía, la escucha recíproca, el respeto, la empatía. En suma, son las partes las que aceptan identificar los problemas, formular propuestas, estudiarlas, acordar los cambios para mejorar sus relaciones y resolver sus problemas. Se trata de ideas sugerentes pero todavía lejanas en su implantación integral en nuestro sistema de relaciones laborales. Mientras tanto, el lento pero progresivo establecimiento de estos sistemas de solución extrajudicial hace camino al andar*”⁴⁷.

⁴⁶ Gómez-Escalonilla, L. V. (2016). Consideraciones generales sobre los MASC en Derecho Español. *Riedpa: Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, (1), 1-73.

⁴⁷ Mercader Uguina, J. R. (2007). Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 89-110.



6. Referencias Bibliográficas.

DE MEDINA, M. D. R. (2013): “*Tribunales y órganos conciliatorios laborales en los inicios del siglo XX*”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

FERNÁNDEZ HENARES, J. (2016): “*El graduado social y sus funciones en el proceso laboral*”.

GARRIDO, J. M. O. (2019): “*Derecho procesal laboral*”. Temis.

GÓMEZ-ESCALONILLA, L. V. (2016): “*Consideraciones generales sobre los MASC en Derecho Español*”. Riedpa: Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje”, (1), 1-73.

GONZÁLEZ PÉREZ, J. (2000): “*La justicia en España ante el siglo XXI*”. In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (pp. 485-512).

JOSÉ JAVIER NAVARRO PÉREZ - ENRIC SIGALAT SIGNES - ANGEL JOEL MÉNDEZ LÓPEZ, (2020): “*La Administración de Bienestar Social: Implicaciones para la Intervención Social*”. Ed. Tirant lo Blanch. Pág.50.

LANDERO, E. C. (2014): “*Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano*”. Revista Castellano manchega de Ciencias sociales, (17), 81-95.

LIÉBANA ORTIZ, J.R., (2011): “*Jurisdicción voluntaria, conciliación y mediación: notas para su delimitación dogmática*”, REDUR 9, págs. 157-158.

MELGAR, A. M. (2003): “*La justicia laboral*”. Arbor, 175 (691), 1331-1350.

MERCADER UGUINA, J. R. (2007): “*Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias*”. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, 89-110.



MORATALLA, J. F. E., & ADROHER, M. F. (2020): “*Designa telemática de procurador con autorización del cliente*”. Diario La Ley, (9652).

ORTIZ, J. R. L. (2011): “*Jurisdicción voluntaria, conciliación y mediación: notas para su delimitación dogmática*”. Revista electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja, REDUR, (9), 147-164.

OMAR ALFREDO MORA DÍAZ, (2013): “*Derecho Procesal del Trabajo*”. Primera edición, 135.

PONS, J. P. (2006): “*El seguro de accidentes de trabajo en España: de la obligación al negocio (1900–1940)*”. Investigaciones de Historia Económica, 2(4), 77-100.

PUCHOL, L., & MORENO, L. P. (2007): “*Dirección y gestión de recursos humanos*”. Ediciones Díaz de Santos.

Diccionario de la lengua española (23ª edición), (2014): Real Academia Española

RUIZ, M. L. V. (1997): “*Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España*”. *Derecho & Sociedad*, (12), 137-144.

SAGRARIO PLAZA GOLVANO - VICENTE ALBERT EMBUENA. (2010): “*Conciliación civil y laboral en la nueva oficina judicial*”. Ed. Tirant Lo Blanch. Pág.52.

SUSANA SAN CRISTÓBAL REALES, (2013): “*Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil*”. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLVI.

VELA, J. A. (2019): “*Los principios del proceso laboral*”. Lex-revista de la facultad de derecho y ciencias políticas.

VVAA (2013): “*Derecho Procesal Laboral*” Edición 10ª, pág. 213.



VVAA (2013): “*El proceso laboral 2 Tomo*”. Ed. Tirant Lo Blanch. Págs. 139, 148 y 149.

VVAA (2013): “*El proceso laboral 2 Tomo*”. Ed. Tirant Lo Blanch. Págs. 156 y 157.

VVAA (2019): “*La Represión de la Administración de Justicia en la Guerra Civil y el Franquismo*”. Homenaje al Juez Luis Elío. Ed. Tirant lo Blanch. Pág. 310.

NORMATIVA CONSULTADA

- Constitución Española, 1978. (CE).
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC).
- Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación de asuntos civiles y mercantiles.
- Código Civil. Real Decreto de 24 de julio de 1889. (CC).
- 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 Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado.



WEBGRAFÍA

- <https://enciclopediaeconomica.com/conflicto-laboral/>
- <https://roleplayjuridicio.com/esquema-del-juicio-laboral-instructa/>
- <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Mac/welcome.htm>
- [http://es.slideshare.net/gmerelesaldo/diefre 2016](http://es.slideshare.net/gmerelesaldo/diefre-2016)