



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA CONCILIACIÓN, EL ARBITRAJE Y LA MEDIACIÓN
COMO FORMAS DE EVITAR EL PROCESO
EN EL ÁMBITO DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL**

Alumna: Rosa Isabel del Campo García.
Tutora: Dra. Doña Helena Fernández Cembrero.

Palencia, 30 de abril de 2025

*El conflicto es inevitable,
pero la lucha es opcional.*

Max Lucade

RESUMEN

Este trabajo explora la conciliación, el arbitraje y la mediación en el derecho laboral español. Estas prácticas no son solo trámites que permitan el acceso al proceso tal como ocurre con la conciliación o el arbitraje, sino oportunidades para evitar juicios que a menudo no satisfacen a los litigantes.

Históricamente la conciliación ha sido parte del sistema legal español desde hace mucho tiempo puesto que ya en 1881, se estableció la conciliación previa al juicio como un paso obligatorio en ciertos casos.

A lo largo de los años, la percepción de la conciliación ha cambiado, y se ha vuelto más aceptada en diferentes jurisdicciones.

En cuanto al Acto de Conciliación que se intenta desarrollar con mayor extensión dada su importancia y la problemática que suele suscitar, por más que se ha ido convirtiendo en una especie de mero trámite, se analiza cuál es el órgano competente, así como la transición entre el SMAC¹ y el SERLA² en el caso de Castilla y León. Igualmente se abordan cuestiones de gran interés como los pasos a seguir para iniciar el procedimiento, su desarrollo, los efectos que debe tener y la forma en la que se puede instar la impugnación de lo acordado en el acto conciliatorio en vía administrativa.

Seguidamente se aborda de manera más somera, por las razones que se explicará, la mediación como forma de resolución de conflictos y el arbitraje en los términos que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET³.

¹ Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

² Servicio Regional de Relaciones Laborales.

³ 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. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

ABSTRACT

This paper explores conciliation, arbitration, and mediation in Spanish labor law. These practices are not just procedures that allow access to the process, as is the case with conciliation or arbitration, but opportunities to avoid lawsuits that often do not satisfy both parties.

Historically, conciliation has long been part of the Spanish legal system, since pre-trial conciliation was established as a mandatory step in certain cases as early as 1881.

Over the years, the perception of conciliation has changed, and it has become more accepted in different jurisdictions.

Regarding the Conciliation Act, which we attempt to develop in greater detail given its importance and the problems it often raises, despite the fact that it has gradually become a mere formality, we analyze the competent body, as well as the transition between the SMAC and the SERLA in the case of Castile and León. Likewise, issues of great interest are addressed, such as the steps to follow to initiate the procedure, its development, its effects, and how to challenge the agreement reached in the conciliation act through administrative channels.

Then, for the reasons explained, we briefly address mediation as a form of conflict resolution and arbitration under the terms set forth in the Workers' Statute⁴.

⁴ Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October (employment and social security), approving the revised text of the Workers' Statute ("BOE" No. 255, of 24 October 2015)

PALABRAS CLAVE

SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación)

Proceso

Plazos (caducidad y prescripción)

Efectos de lo acordado

Ejecución ante el Juzgado

SMAC (Mediation, Arbitration, and Conciliation Service)

Process

Time limits (expiration and statute of limitations)

Effects of the agreement

Execution before the Court

ABREVIATURAS:

Art.	Artículo
ASACL	Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
CCAA	Comunidades Autónomas
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
FJ	Fundamento Jurídico
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
GEMME	Grupo Europeo de Magistrados por la Mediación de España
IMAC	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LA	Ley de Arbitraje
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LO	Ley Orgánica
LPL	Ley de Procedimiento Laboral
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
MASC	Medios Autónomos de solución de conflictos
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
REGCON	Registro de Convenios Colectivos y planes de igualdad
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SERLA	Servicio Regional de Relaciones Laborales
SIMA-FSP	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STS CA	Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	8
1.1 Un poco de historia.....	11
2. LA CONCILIACIÓN.....	22
2.1 Naturaleza jurídica.	22
2.2 Cuestiones generales	29
2.3 Órgano competente al que dirigir la solicitud de conciliación.	34
2.4 La solicitud de conciliación y efectos de su presentación.....	45
2.5 Efectos de la presentación de la solicitud.	53
2.6 Las partes, su capacidad y representación para intervenir en la conciliación extrajudicial.	62
2.7 La citación de las partes.....	67
2.8 Reconvención en el acto de conciliación.	69
2.9 Dinámica de la celebración del acto de conciliación.....	70
2.10 Consecuencias de lo acordado en conciliación.....	73
2.11 Impugnación de lo acordado en conciliación.	74
2.12 Efectos de lo acordado en conciliación en relación a prestaciones de desempleo o del Fondo de Garantía Salarial.	77
2.13 Ejecución de lo acordado en conciliación administrativa.....	80
3. LA MEDIACIÓN.	82
4. EL ARBITRAJE.....	87
4.1 Arbitraje extrajudicial.....	87
4.2 Arbitraje en los conflictos colectivos.	88
4.3 Arbitraje en materia electoral.....	95
5. CONCLUSIONES.....	99
6. BIBLIOGRAFÍA.....	103

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En este proyecto de investigación, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

Abordar un trabajo sobre la conciliación, el arbitraje y la mediación supone ahondar en estas tres figuras de gran tradición en el derecho procesal laboral español, como se verá más adelante, y que va más allá del cumplimiento de un mero requisito preprocesal o un requisito previo para poder interponer la demanda, puesto que supone una fantástica oportunidad que tienen los contendientes para evitar un proceso que siempre se resuelve con la decisión de un tercero dirimente cuyo poder no deviene de las partes y que rara vez satisface a estas, ya que siempre habrá un vencedor y un vencido.

Este planteamiento que podría seguirse, y de hecho empieza a tomar auge en cualquier jurisdicción, lo es, especialmente en el ámbito de lo laboral, puesto que con frecuencia los mismos contendientes se ven abocados a tener que continuar con una relación de trabajo, que especialmente en empresas de pequeña dimensión, deja lastrado el buen clima de convivencia entre empresario y trabajador.

Por otra parte, y aunque en la práctica diaria se vea como un mero trámite, conviene profundizar en su estudio habida cuenta de que los acuerdos alcanzados, la no avenencia o la no comparecencia tendrá efectos procesales a posteriori.

Es sabido que con anterioridad a la existencia de órganos especializados o creados para la resolución de conflictos de carácter laboral, estos se resolvían por la jurisdicción de lo Civil y que incluso después de su existencia, siempre se remitía como legislación supletoria a la Ley de Enjuiciamiento Civil, en adelante LEC, que curiosamente ya en 1881 había instituido la conciliación previa al proceso como un paso obligatorio a la interposición de la demanda, con las excepciones previstas en la misma ley. De hecho, el art. 460 de la LEC de 1881⁵ proclama que *“Antes de promover un juicio declarativo, deberá intentarse la conciliación ante el Juez municipal competente”*. Sin embargo y a diferencia de lo que ha sido el devenir en el procedimiento laboral, fue considerado como un trámite dilatorio innecesario, no solo en España sino en muchos países de nuestro entorno como ocurre en el caso de Austria, que en 1888 realiza una reforma de su denominada Ordenanza Civil y lo pasa a considerar un acto intraprocesal.

Pero si interesante puede resultar un estudio de la conciliación en sede administrativa o ante instituciones creadas al efecto y de las que también se hablará, como puede ser el Servicio de Relaciones Laborales, en adelante SERLA, en Castilla y León, aunque a fecha de hoy sólo haya conseguido implantarse en Valladolid, no lo es menos ahondar en la figura del arbitraje al que se refiere el artículo 76 ET, que establece que las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en dicho artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción de lo social, así como lo dispuesto para las impugnaciones en materia electoral dentro del sector público que se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en los art. 28 y 29 de la Ley 9/1987⁶, y a las normas de desarrollo reglamentario contenidas en el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado.

Así mismo, subsiste el procedimiento arbitral al que se refiere el art. 86 ET relativo a supuestos de huelga y que establece que, transcurrido un año desde la denuncia del

⁵ Real Decreto de 3 de febrero de 1881 por el que se aprueba el proyecto de reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil

⁶ Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Igualmente, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 9.2 ET que regula la forma de aplicación e interpretación del convenio colectivo.

Por último y para concluir esta introducción, hay que recordar que el pasado mes de mayo de 2023 se celebraba en Valladolid la I Cumbre Mundial de Mediación Empresarial, que congregó a 60 ponentes procedentes de 20 países en la idea de convertirse en un escaparate internacional sobre las bondades de la mediación como forma de evitar en el ámbito empresarial la litigiosidad, fomentando una nueva cultura basada en el acuerdo y en la que los posibles conflictos se resuelvan sin acudir a la vía judicial y así evitar largos, y con frecuencia costosos, procesos que raramente acaban con la satisfacción de los contendientes. Es decir, en palabras de la ponencia presentada por D^a Macarena Letelier, presidenta del Centro Interamericano de Arbitraje Comercial y formuladas por D. Antonio Garrigues, presidente de honor de la firma Garrigues, *“el acuerdo, no como derrota sino como solución justa”* (VV.AA., 2023, p. 45).

El pasado día 7 de marzo de 2025 el Grupo Europeo de Magistrados por la Mediación de España (GEMME) y en concreto su Sección Territorial en Castilla y León, organizó una jornada⁷ sobre mediación que se celebró en Medina de Rioseco (Valladolid) en la que todos los ponentes y en particular el Exmagistrado y Expresidente de GEMME CYL Ilmo. Sr. Don Pascual Ortuño Muñoz impartió una conferencia de la que cabe destacar la importancia otorgada a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos y los avances que a este respecto puede suponer la regulación que hace la LO 1/2025⁸ al regular los MASC (Medios Autónomos de Solución de Conflictos).

⁷ <https://mediacionesjusticia.com/wp-content/uploads/2025/02/ACTO-IMPULSO-MEDIACION.-07.03.-RIOSECO-version-21.pdf>

⁸ Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

Para abordar el trabajo se ha diseñado un esquema en el que se parte de la historia y génesis del proceso conciliatorio, con una especial referencia al caso de Castilla y León, para continuar con la metodología y la manera en la que formalmente se desarrollan las tres figuras que son objeto de estudio. Para ello se recogen citas textuales de los diarios oficiales en los que se han ido publicando distintos textos normativos, y finalmente descender a la praxis y estudiar las distintas posibilidades que pueden producirse en este procedimiento previo a la vía judicial, pero que tendrá efectos dentro de la misma, así se estudiará la competencia territorial y material, los requisitos formales de la solicitud de conciliación y los efectos de la presentación de la misma, la correlación entre su contenido y una posterior demanda, la posible reconvención, la obligatoriedad de asistencia al acto conciliatorio, las consecuencias de la no comparecencia, los posibles supuestos de impugnación de lo acordado y la forma de ejecutar los acuerdos alcanzados. Todo ello con una especial mención a la intervención del Graduado Social Colegiado en el procedimiento.

Por último, se abordará con cierto detalle el proceso de arbitraje que se lleva a cabo en los conflictos surgidos con motivo de las elecciones sindicales y que se regula en los arts. 127 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LRJS⁹.

1.1 Un poco de historia.

Podemos citar como referente histórico del derecho procesal en España la creación de los Tribunales Industriales. En efecto, el 20 de mayo de 1908 La Gaceta de Madrid publicaba en su página 861 la Ley que tras la frase ritual:

“DON ALFONSO XIII, por la gracia de Dios y la Constitución Rey de España. A todos los que la presente vieren y entendieren, sabed: que las Cortes han decretado y Nós sancionado lo siguiente”....

⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Y seguidamente se transcribía el texto articulado de la norma que regulaba la Organización de los Tribunales Industriales y el proceso contencioso. Dicha ley llevaba el pie de firma del entonces ministro de la Gobernación Juan de la Cierva y Peñafiel.

El art. 17 y siguientes del citado texto legal es todo un referente para lo que ha supuesto en sucesivas normativas la institución de la conciliación previa al juicio, así podemos recoger:

“Art. 17: Interpuesta la demanda, el Juez señalará dentro de los seis siguientes días para el antejuicio, citando a las partes.

Art. 18: El Juez intentará la conciliación. Lo convenido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efectos por los trámites de la ejecución de sentencias.

Si no hubiese acuerdo, el Juez dispondrá que cada una de las partes designe los tres jurados y el suplente que han de constituir el Tribunal.

Art. 20: El Juez, dentro de los ocho días siguientes al en que en vano se intentó la conciliación, señalará hora para la celebración del juicio, previniendo a las partes que comparezcan con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y acordando la citación de los jurados electos para el día señalado”.

Efectivamente, no existía la conciliación administrativa previa tal como se impondría en sucesivas leyes procesales y que se citarán más adelante, pero quedaba clara la obligación del intento de conciliación en evitación del juicio.

Durante la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), estuvieron vigentes los Comités Paritarios y las Comisiones Mixtas que alcanzaron legalidad tras la publicación en la Gaceta de Madrid el día 27 de noviembre de 1926 del RDL que les sirve de marco regulatorio y que tiene una introducción que merece ser reproducida:

“S. M¹⁰. el Rey Don Alfonso XIII (q.D.g.)¹¹, S.M. la Reina Doña Victoria Eugenia, S.A.R.¹² el Príncipe de Asturias e infantes y demás personas de la Augusta Real familia continúan sin novedad en su importante salud”.

El siguiente párrafo transcrito en el Diario Oficial y bajo el epígrafe de Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria que daba paso a la parte legislativa tenía una exposición de motivos no menos peculiar:

“SEÑOR: Quien desde alturas semejantes a las de la Historia alcanzase a contemplar el universal conjunto de los acontecimientos actuales, advertiría, en lo social y en lo político, a las fuerzas mejores y más generosas del mundo consagradas a la obra común del restablecimiento del orden”. Y añadía: “Orden que no quiere decir apaciguamiento, tranquilidad exterior. Dentro de una labor nacional, eficaz y sincera...”

El art. 21 del RDL venía a definir las funciones de las Comisiones Mixtas de Trabajo a las que otorga amplias competencias: *“Entenderán a los efectos de aprobación y eficacia en todos los acuerdos de los Comités paritarios de su grupo respecto de la reglamentación del trabajo, horario, descanso, regulación del despido y demás condiciones que sirvan de norma a los contratos de trabajo...”*

Dentro del mismo artículo, y en lo que aquí interesa, les encomendaba la misión de procurar *“que tengan un término amistoso las discordias y desavenencias que entre obreros y patronos se produzcan, haciendo efectivos los laudos de conciliación que las partes se hayan comprometido a aceptar”.*

Se trataba, por tanto, de evitar los conflictos tanto individuales como colectivos con un enfoque arbitral en lo que denominaba *“laudos de conciliación”.*

En 1931 y durante la Segunda República presidida por Manuel Azaña, siendo presidente del Gobierno Francisco Largo Caballero, la Gaceta de Madrid publica el 28 de noviembre en su número 332 la Ley de Jurados Mixtos, configurándose estos como órganos con

¹⁰ S.M. Su majestad.

¹¹ (Q.D.g.) Abreviaturas de la expresión “Que Dios guarde”

¹² S.A.R. (Su Alteza Real)

funciones procesales de carácter paritario y funciones jurisdiccionales, tanto en conflictos de carácter colectivo como individual. Su art. 2 los definía como instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje en los grupos que se expresan en el art. 4.a de la misma Ley.

En materia de despido su art. 47 establecía que *“La demanda sólo podrá entablarla ante el Jurado mixto o Sección correspondiente del mismo, el obrero perjudicado, o en su representación la Asociación profesional de que sea miembro, o persona de su misma clase...”*¹³. Cabe destacar que el siguiente art. 48 también acudía a la figura de la conciliación en los siguientes términos:

*“Recibida que sea la demanda, el presidente del Jurado citará dentro del plazo de tres días hábiles al patrono y al obrero, e intentará la conciliación entre ambos. Si se llegase a un acuerdo, se llevará a efecto lo convenido por los trámites de ejecución de sentencias. Si no hubiere conciliación, el presidente señalará día y hora, dentro del plazo de cinco días, para la celebración del juicio ante el Jurado, advirtiéndolo a las partes que concurran al acto con las pruebas que estimen pertinentes para su defensa. Este plazo de cinco días puede ampliarse hasta ocho en caso justificado de aglomeración de demandas.”*¹⁴

En relación a la forma de hacer citaciones y emplazamientos remitía a los arts. 267 y 268 de la LEC.

Para hacerse una idea de la importancia del acto conciliatorio en evitación del proceso que llevaron a cabo estos Jurados Mixtos pueden cogerse los datos del año 1933 que tiene publicados el INE¹⁵ y según los cuales se tramitaron 70.901 demandas en procesos

¹³ Llama la atención lo perentorio del plazo del que disponía el trabajador para poder reclamar contra el despido, que se fijaba en 5 días con carácter general y dos días más si residía en localidad distinta de la del Jurado.

¹⁴ Vuelve a sorprender lo escaso de los plazos de tramitación en un momento en el que no existía correo electrónico y los medios de comunicación eran escasos.

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística.

individuales y por diversas materias, de las que 29.225 se resolvieron en el acto conciliatorio previo al juicio.

En materia de conflicto colectivo también se establecía un procedimiento conciliatorio o incluso arbitral, así su art. 39 disponía:

“Siempre que se produzca diferencia de carácter colectivo en cualquier trabajo, industria o profesión de las comprendidas en esta Ley, los obreros que preparen la huelga o los patronos que hayan resuelto el paro de sus explotaciones habrán de dar cuenta de ella al Jurado Mixto del Trabajo o al Jurado mixto menor correspondiente de la localidad en que el conflicto pueda suscitarse, a fin de procurar la avenencia de las partes, sin cuyo requisito no podrá declararse la huelga ni el paro en los plazos siguientes:

- a) En ocho días, cuando tiendan a producir la falta de luz o de agua o a suspender el funcionamiento de los ferrocarriles, o cuando por la huelga o paro hayan de quedar sin asistencia los enfermos o asilados de una población.*
- b) En cinco, cuando tienda a suspender el funcionamiento de los tranvías o cuando a consecuencia de la huelga o el paro hayan de quedar privados los habitantes de una población de algún artículo de consumo general o necesario.*
- c) En cuarenta y ocho horas, en los demás casos”.*

El siguiente artículo 40 disponía como habría de ser el procedimiento citando expresamente la obligación de un intento conciliatorio en su apartado d:

“Los delegados patronos y obreros, en estos intentos de conciliación, deberán tener poder bastante de sus representados para discutir todas las cuestiones objeto de la diferencia y firmar, en su caso, un convenio colectivo de trabajo”.

En estos supuestos los Jurados Mixtos tenían la facultad de proponer a las partes un arbitraje, al cual se someterán o no, voluntariamente.

Tras el derrocamiento de la República y la llegada de la etapa autárquica del General Franco el 13 de mayo de 1938, y antes de darse por concluida la contienda civil el día 1 de abril de 1939 con el último parte de guerra¹⁶ se decretó la supresión de los Jurados Mixtos y Tribunales Industriales (BOE de 3 de junio), creándose las Magistraturas de Trabajo, que tuvieron vigencia hasta la creación de los Juzgados de lo Social. Recordemos que el anterior día 10 de marzo de 1938 (antes de darse por concluida la contienda civil) el BOE, que ya era controlado por los sublevados, publicaba el Fuero del Trabajo, con una entradilla que también merece ser citada:

“Queda aprobado el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J.O.N.S.¹⁷, sobre una ponencia del Gobierno y que a continuación se publica. Dado en Burgos, a nueve de marzo de mil novecientos treinta y ocho, II Año Triunfal”.

Pero a este texto todavía le seguía un preámbulo mucho más elocuente y que conviene transcribir para situarse mejor en el momento:

“Renovando la Tradición Católica, de justicia social y alto sentido humano que informó nuestra legislación del Imperio, el Estado Nacional en cuanto es instrumento totalitario al servicio de la integridad patria, y Sindicalista en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista, emprende la tarea de realizar -con aire militar, constructivo y gravemente religioso- la Revolución que España tiene pendiente y que ha de devolver a los españoles, de una vez para siempre, la Patria, el Pan y la Justicia”.

Efectivamente el siguiente día 3 de junio de 1938 el BOE publicaría el Decreto por el que se suprimían los Jurados Mixtos y Tribunales Industriales, creándose las Magistraturas

¹⁶ En el día de hoy, cautivo y desarmado el Ejército Rojo, han alcanzado las tropas nacionales sus últimos objetivos militares. La guerra ha terminado. Fdo. En Burgos a 1 de abril de 1939. Generalísimo Franco.

¹⁷ Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista

de Trabajo, siendo ministro de Organización y Acción Sindical Pedro González Bueno¹⁸, con una exposición de motivos que también merece ser transcrita:

“La actual jurisdicción de trabajo funciona de modo anormal, y está atribuida, en gran parte a organismos de composición paritaria, cuya competencia no se circunscribe a la materia contenciosa, sino que se extiende a otras de las que no debiera entender. Las deficiencias de las que adolece el sistema y el ser contrarias a los principios que informa el Movimiento, exige su inmediata reforma, en espera de una ordenación definitiva, solo posible cuando se establezca la organización sindical”.

En el Decreto ya se dice expresamente que con carácter previo al juicio y en el mismo día se celebra un acto de conciliación que concluido sin avenencia abrirá el paso al juicio.

El BOE núm. 238, de 4 de octubre de 1973, antes de la llegada de la democracia, (páginas 19113 a 19130) publicaba el Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, por el que se aprueba el texto articulado segundo de la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social que pese a su título incluía un art. 50 que se refería al acto conciliatorio en los siguientes términos:

“Será requisito previo para la tramitación de cualquier proceso laboral el intento de celebración del acto de conciliación ante el Organismo Sindical correspondiente. La asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes litigantes. Se exceptúan de dicho requisito previo:

- 1. Los procedimientos que versen sobre Seguridad Social.*
- 2. Aquellos en que sean parte el Estado, las Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.*

¹⁸ Procurador de las Cortes Franquistas entre 1943 y 1971 era ingeniero de caminos, de ideología monárquica que ocupó el puesto de ministro de Organización y Acción Sindical en el primer gobierno de la dictadura franquista.

3. *Aquellos en que fueren parte trabajadores con cargo sindical o bien personal contratado por el Movimiento, sujeto a alguna Reglamentación Laboral.*
4. *Cualquier otro caso en que legalmente se exija el agotamiento de la vía administrativa previa”.*

Y además, el siguiente art. 51 establecía los efectos de la presentación de la demanda en unos términos muy similares a los que utilizaría ya en democracia la Ley de Procedimiento Laboral, en adelante (LPL) que se citará seguidamente:

“Art. 51. La presentación de la demanda de conciliación sindical interrumpirá los plazos de caducidad de acciones y se reanudará su cómputo a partir del día siguiente de intentada aquélla o transcurridos quince días sin que se haya celebrado. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación sindical dejara de acudir alguna de ellas, se tendrá por celebrado sin efecto, y la Junta de Conciliación consignará en el acta su parecer sobre la cuestión planteada.

Si la sentencia que en su día se dicte coincidiera esencialmente con la pretensión de la parte que asistió a la conciliación sindical, será preceptiva la declaración de temeridad de la parte que sin justificación dejase de asistir a dicho acto”.

Posteriormente, entró en vigor la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, promulgada para adaptarse a la nueva estructura judicial que imponía la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, además de adaptarse a la nueva legislación laboral y sindical que regulaba las relaciones laborales. Y seguidamente el Texto Refundido de la LPL, aprobado el 7 de abril de 1995, regulaba la tutela de los derechos de libertad sindical en sus artículos 175 a 182. Esta norma fue derogada por la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) que unificó la materia laboral en el orden social y pasó a conocer de los litigios vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, convirtiendo a este orden jurisdiccional en el garante ordinario de los derechos fundamentales y de las libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo.

Finalmente, hay que citar como importante punto de referencia el RDL 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación), configurado como Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, al que se concede facultades exclusivas en materia de conciliación obligatoria (art. 5) y de designar mediadores imparciales en cualquier momento de una negociación o controversia colectiva, pudiendo la Administración laboral exigir al Instituto la designación de mediador cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados (art. 6).

Tampoco debe olvidarse el RDL 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, que añade nuevas excepciones al intento de conciliación extrajudicial en el orden social modificando en el apartado 1 y la letra a) del apartado 2 del artículo 64 de la LRJS quedando exceptuados del requisito del intento de conciliación, o en su caso, de mediación:

“Los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, procesos monitorios, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a los que se refiere el artículo 138 bis, así como aquéllos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género”

En el momento de iniciarse el presente trabajo se publica la LO 1/2025, de 2 de enero, que ya en el apartado V de su exposición de motivos adelanta la importancia que se le da a la conciliación previa y que se verá plasmada en su articulado:

“También se pretende dotar a la jurisdicción social de la máxima agilización posible en lo que respecta a los actos de conciliación ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia, impulsando su labor y posibilitando una agenda doble y compatible de trabajo, que podrá establecerse a instancia de cualquiera de las partes, si estimaran razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o de oficio por el letrado o la letrada de la Administración de Justicia si entendiera que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo, descargando así de trabajo al órgano judicial. Se pretende que el acto de conciliación se celebre a partir de los diez días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto de la vista, con el fin de poder dar una respuesta ajustada a lo que la realidad social exige”.

Efectivamente su art. 7 tiene una redacción muy similar a la del art. 65 de la LRJS en cuanto a los efectos que debe producir la solicitud del procedimiento conciliatorio en relación a la suspensión e interrupción de los plazos de caducidad y prescripción.:

b) En el caso de intervenir una persona conciliadora, la solicitud de inicio de la conciliación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha en la que conste la recepción de dicha solicitud por la persona conciliadora, reiniciándose o reanudándose, respectivamente, el cómputo de los plazos en el caso de que en el plazo de quince días naturales desde la fecha de la recepción de la solicitud por la persona conciliadora no se hubiese intentado por esta la comunicación con la otra parte, así como en el caso de que en el plazo de quince días naturales desde la recepción de la propuesta por la parte a la que se dirige la solicitud de conciliación, o desde la fecha de intento de la comunicación si dicha recepción no se produce, no se mantenga la primera reunión dirigida a alcanzar un acuerdo o no se obtenga respuesta por escrito.

La reforma que se hace de los apartados 1 y 2 del art. 65 de la LRJS, así como los arts. 83 y 84 vienen a aclarar algunas cuestiones que habían suscitado diversas interpretaciones en cuanto a la interrupción, suspensión de plazos, reinicio y reanudación de los mismos tras la presentación de la solicitud del acto de conciliación, aclarando que el plazo de treinta días para la terminación del procedimiento debe entenderse como de días hábiles.

Sin embargo, mayor trascendencia han de tener a partir del 3 de abril, fecha de entrada en vigor de la Ley, lo referido a la conciliación judicial que deja de celebrarse inmediatamente antes del juicio para pasar a celebrarse pasados diez días desde la presentación de la demanda y con una antelación mínima de 30 días a la vista oral, regulando las competencias del Letrado o Letrada de la Administración de Justicia con facultades que en la ya derogada LPL (RDL 2/1995, de 7 de abril) le eran atribuidas al Magistrado; cuestiones que se tratarán más adelante.

2. LA CONCILIACIÓN

2.1 Naturaleza jurídica.

Con carácter general procede citar a Francisco Ramos Méndez¹⁹ cuando la define como *“institución que tiene por objetivo el tratar de evitar la iniciación de un proceso, o bien poner fin a uno ya comenzado por acuerdo o convenio entre las partes..”* (Ramos Méndez, 1990).

Por su parte, Federico Sanz Tomé²⁰ distingue y considera de diferente naturaleza jurídica la conciliación celebrada ante lo que fuera el IMAC (competencias hoy transferidas a las Comunidades Autónomas) y la celebrada ante el Magistrado de Trabajo (hoy ante el Letrado de la Administración de Justicia (art. 84 LRJS en consonancia con la disposición adicional primera de la LO 7/2015, de 21 julio²¹) y esta distinción no se hace en base a que se celebre ante un órgano judicial y la otra no, sino por las diferentes facultades que la ley otorga a ese tercero ante el que se celebra el acto conciliatorio y para ello distingue citando a Montero Aroca²² entre autocomposición y heterocomposición.

Sin embargo, la mayor diferencia puede apreciarse en la capacidad que tiene el Letrado de la Administración de Justicia para oponerse al acuerdo adoptado por las partes si considera que es manifiestamente lesivo para una de ellas. En base a lo dispuesto en el artículo 84.1 de la LRJS, *“corresponderá al secretario judicial la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio”*. Esto es, si el Letrado de la Administración de Justicia considera que el acuerdo es

¹⁹ Catedrático de Derecho Procesal en la Universidad Autónoma de Barcelona y en la Universidad Pompeu Fabra.

²⁰ Doctor en Derecho, Graduado Social, Secretario de Magistratura de Trabajo de Valladolid

²¹ Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

²² Juan Montero Aroca ocupó el cargo catedrático de Derecho Procesal de la Universidad de Valencia desde 1977, ha participado en la elaboración de más de doscientos libros y es autor único de al menos 40.

manifiestamente lesivo para una de las partes, puede denegar su aprobación y remitir el asunto al juez para que este decida sobre la validez del acuerdo.

Para el Profesor Alonso Olea la expresión conciliación como actividad previa al proceso es equívoca y lo razona fundamentalmente en que aun existiendo dualidad de partes tiene naturaleza no procesal al no dirigirse las pretensiones a un Juez, careciendo el órgano conciliatorio de capacidad para dirimir el conflicto en caso de no avenencia. (Alonso Olea y Miñambres Puig, 1977).

La STS 24/2002 de 12 de noviembre²³ cita la “autocomposición” como forma de resolver conflictos y cita expresamente la conciliación, la mediación y el arbitraje en los términos de su Fundamento Jurídico segundo, apartado d):

Por último, se debe destacar que siempre se ha tratado de potenciar el sistema de autocomposición o autorregulación de los conflictos colectivos a través de negociación directa entre las partes, la conciliación, la mediación y el arbitraje por considerar más ventajosos estos mecanismos que el acudir a la jurisdicción.

Concretamente, respecto del arbitraje, se refiere a él no sólo el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores ya examinado, sino también el artículo 24 del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 que prevé que, en el procedimiento administrativo previo ante la Autoridad laboral, las partes podrán designar uno o varios árbitros para resolver el conflicto colectivo y en tal caso, su decisión tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Los conceptos de autocomposición y heterocomposición en relación a la solución extrajudicial de conflictos no son nuevos y puede citarse a Niceto Alcalá-Zamora cuando señalaba que dentro de la evolución de los medios de solución de los conflictos, la autocomposición aparece como una fórmula más civilizada, y cuyo desarrollo es “*pleno y conscientemente jurídico, con independencia de los móviles internos que a ella conduzcan...*” (Soleto Muñoz, 2021, p. 18).

²³ STS 7466/2002 - ECLI:ES:TS:2002:7466 Id Cendoj:28079140012002100357. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:12/11/2002 Nº de Recurso:24/2002

En consecuencia, podemos resumir los conceptos de autocomposición y heterocomposición como formas de resolución de conflictos:

1. Autocomposición: Este método se refiere a la capacidad de las partes involucradas en un conflicto para alcanzar una solución por sí mismas, ya sea de manera directa o con la asistencia de un tercero. Este proceso puede llevarse a cabo a través de diferentes mecanismos, que incluyen:

- Mediación: En este caso, un tercero imparcial, que no tiene interés en el resultado del conflicto, intenta facilitar la comunicación entre las partes en disputa. Su objetivo es acercar posturas y ofrecer propuestas alternativas que puedan ser aceptables para ambas partes, promoviendo así un ambiente de cooperación y entendimiento mutuo.
- Transacción: Este es un acuerdo al que llegan las partes, donde cada una de ellas renuncia a ciertas expectativas o demandas que inicialmente tenían. Este tipo de resolución se busca principalmente para evitar el desgaste emocional y financiero que puede implicar un proceso legal más formal.
- Conciliación: Este proceso implica un intento de las partes de llegar a un acuerdo, que se celebra ante un órgano administrativo o un conciliador designado. Este órgano puede ofrecer recomendaciones y facilitar el diálogo entre las partes, buscando una solución que sea aceptable para todos los involucrados.

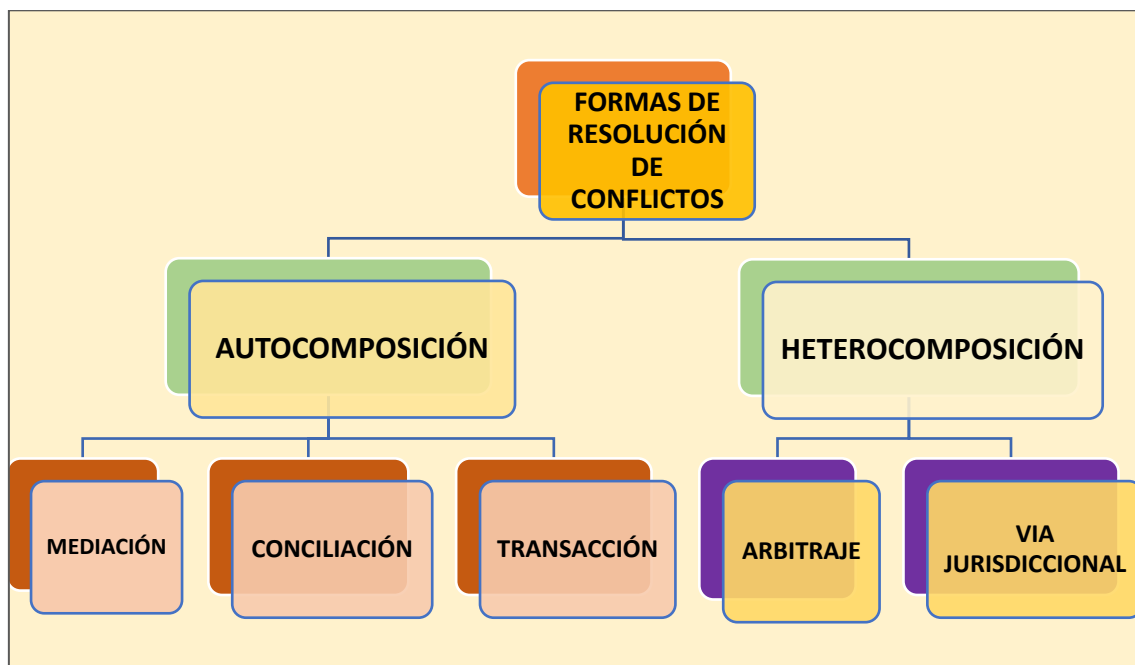
2. Heterocomposición: En este enfoque, la resolución del conflicto es impuesta por un tercero, que puede ser un árbitro o un juez, y las partes quedan obligadas a aceptar la decisión tomada. Este método incluye:

- Arbitraje: En este caso, un árbitro, que es un experto en la materia del conflicto, escucha a ambas partes y toma una decisión que es vinculante. Las partes se

comprometen a aceptar la solución impuesta por el árbitro, lo que significa que deben cumplir con lo decidido, evitando así la necesidad de un litigio prolongado.

- Vía jurisdiccional: Este método implica que un juez, que es un funcionario del sistema judicial, resuelve el conflicto mediante una sentencia. El juez analiza los argumentos y pruebas presentadas por ambas partes y, basándose en la ley, emite una decisión que debe ser acatada por los involucrados.

Todo ello podría esquematizarse en el siguiente diagrama:



Fuente: Elaboración propia

Dicho todo lo anterior procede hacer distinción entre actos previos y preparatorios, siendo los primeros obligatorios *“pues su finalidad es, precisamente, evitar el posterior recurso a la solución procesal”* (Alfonso Mellado y Albiol Montesinos, 1998, p. 123). mientras que los segundos tienen por misión preparar el desarrollo del proceso.

El caso de Castilla y León:

Ya se ha dicho que las competencias del desaparecido IMAC creado por RDL 5/1979, de 26 de enero fueron transferidas a las Comunidades Autónomas y en el caso de Castilla y León se crearon los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)

dependientes de las Oficinas Territoriales de Trabajo, sin embargo, en el año 2017 se crea la Fundación SERLA que asume parte de dichas competencias, no sin cierta controversia:

Desde el día 2 de enero de 2017, el SMAC dependiente de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid dejó de tramitar las solicitudes de intento de conciliación previa a la vía Jurisdiccional de lo Social en los términos y efectos a los que se refiere el art. 63 de la LRJS, remitiendo al SERLA, todos aquellos conflictos que siendo de carácter individual trataran sobre materias distintas a las reclamaciones de cantidad.

El Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid, en Auto de fecha 23 de marzo de 2017 admitió a trámite una demanda presentada, sin que previamente se hubiera intentado la conciliación ante el SERLA y sin que el SMAC hubiera realizado señalamiento alguno para la celebración de preceptivo acto conciliatorio. En la fundamentación jurídica de la citada resolución, el Juzgador razona sobre el alcance del art. 8.2 del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), publicado en el BOCYL el 1 de febrero de 2017, llegando a la conclusión de que

“el intento de conciliación previa, en los casos en que ninguna de las partes solicita la conciliación-mediación ante el SERLA aunque se trate de conflictos individuales incluidos en su ámbito competencial, puede ser realizado ante el Servicio Administrativo correspondiente, máxime tratándose de la cumplimentación de un requisito previo o preprocesal con la finalidad de posibilitar la consecución de un acuerdo que haga innecesario acudir a los órganos jurisdiccionales, en la medida que la finalidad institucional se cumple a través de los dos cauces previstos en el artículo 63 LRJS, sin que quepa realizar interpretaciones restrictivas que impidan el acceso a la jurisdicción, como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva contemplado en el artículo 24.1 de la Constitución”.

El RD 831/1995 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo

(ejecución laboral) recoge que son objeto de traspaso a la Comunidad de Castilla y León, en materia de ejecución de la legislación laboral, la conciliación previa a la tramitación de los procedimientos laborales ante el Juzgado de lo Social.

La Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Economía y Hacienda a iniciativa de la Consejera de Empleo y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión de 23 de julio de 2015, mediante el Decreto 42/2015 de 23 de julio (BOCYL 24/07/2015) dispone en su art. 1 el ámbito competencial, que compete a la Consejería de Empleo, recogiendo así en el punto 1 a) La ejecución de la legislación laboral (utilizando la misma terminología que el RD 2756/1979). Concretándose en el art. 7 destinado a las funciones de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que compete a esa Dirección General, según se dispone en el apartado a) la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones individuales, colectivas y de condiciones de trabajo y en el apartado f) concretamente las funciones de mediación arbitraje y conciliación en las negociaciones y controversias de carácter laboral.

Con ello se limitaba la función del SMAC a los conflictos individuales sobre reclamación de cantidad, planteándose la discusión sobre si este organismo seguiría asumiendo alguna de sus funciones o se derivaban todas al SERLA que por otra parte solo tenía y sigue teniendo, en lo que a conflictos individuales se refiere, una presencia desigual dentro de las provincias de la Comunidad, puesto que solo ha sido implantado en Valladolid.

Yendo más allá, se planteaba si a la vista de que el art. 7 del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, que atribuye al SERLA *“desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación Pública, tutelada por la Junta de Castilla y León a través de la Consejería que ejerza las competencias en materia de trabajo”* podría asumir una entidad de carácter fundacional cuando la Ley Autonómica (Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León) no recoge esta figura. Y en todo caso, si podría asumir funciones una entidad de derecho privado aquellas que en principios estaban reservadas a la Administración Pública.

La cuestión planteaba todo tipo de matices, puesto que los Letrados del SMAC asumían en su condición de funcionarios públicos competencias de fedatarios en cuanto a las actas que recogían los acuerdos o en tareas como el otorgamiento de apoderamientos “apud acta²⁴”, lo que motivó ciertos temores ante la posibilidad de que no pudiera pedirse ante el Juzgado de lo Social la ejecución de lo acordado en conciliación por cuestiones meramente formales.

Tras un periodo de incertidumbre, la cuestión quedó definitivamente zanjada tras el pronunciamiento del TS en su sentencia de la Sala de lo Social, nº 729/2020, de 30/07/2020, Rec. 196/2018²⁵ que en un extenso Fundamento Jurídico primero, dividido en siete apartados razona que *“tras la firma del I ASACL (1996, BOCyL de 15 de octubre), por parte de la asociación empresarial y los dos sindicatos codemandados y de la suscripción de un acuerdo de colaboración de aquellos con la Junta de Castilla y León (1997), la Fundación SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales) presta los servicios de conciliación-mediación y arbitraje asignados por los sucesivos acuerdos”*.

Entendía la Sala que *“la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrollada en lo dispuesto en el art. 83.3 del ET, al versar sobre materias concretas, cuales son, la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva”* y recordaba lo pactado a través del art. 2 del III ASACL en cuanto que el acuerdo se había establecido en base a lo dispuesto en el título III del ET y de los arts. 6 y 7 de la LOLS y del art. 63 de la LRJS, lo que constituiría la voluntad de la representación tanto de trabajadores como empresarios en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el art. 83.3 del ET, *“al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva”*.

²⁴ Según el diccionario panhispánico: Acto jurídico documentado de apoderamiento, que se formaliza ante el fedatario judicial, mediante el cual se le otorga la facultad de representación en el proceso.

²⁵ STS 2818/2020-ECLI:ES:TS:2020:2818 Id Cendoj:28079140012020100682 Sección:1. Fecha:30/07/2020 Nº de Recurso:196/2018 Nº de Resolución:729/2020

En resumen, venía a dar el espaldarazo definitivo a las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo y que habrían de sustituir a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo.

Así las cosas la controversia jurídica había quedado resuelta, pero no así la polémica en el ámbito político, puesto que la llegada de Consejeros de Vox al ejecutivo regional produjo un problema presupuestario al reducir la dotación con la que contaba la Fundación SERLA con cargo al presupuesto autonómico pasaría a reducirse del millón de euros inicialmente previsto a unos 400.000 lo que hizo necesaria una completa reestructuración del órgano de mediación, conciliación y arbitraje autonómico, llegando casi a la asfixia económica, hasta el punto de no poder tramitar todas las solicitudes de conciliación el plazo previsto.

Finalmente, las aguas volvieron a su cauce con un nuevo reajuste en el ejecutivo autonómico, tras el cual el SERLA sigue asumiendo la tarea para la que fue concebido, si bien y como ya se ha dicho con una presencia desigual, al ejercer sus funciones en el ámbito objeto de estudio, únicamente en la ciudad de Valladolid.

2.2 Cuestiones generales

En el desarrollo de este apartado se acudirá al Título V de la LRJS, al RD 2756/1979 de 23 de noviembre por el que el IMAC asume parte de las funciones que tiene encomendadas y el RDL 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Y por último la LO 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia que a través de su art. 24 introduce importantes novedades en cuanto que

modifica los artículos 65, 75, 82, 83 y 84 de la LRJS, que entrará en vigor a los tres meses de su publicación, esto es, el 3 de abril de 2025 y de los que se tratará más tarde.

Con carácter general, la conciliación extrajudicial en el ámbito de lo Social, se podría definir como *“proceso alternativo que se realiza ante un órgano no jurisdiccional y que busca resolver el conflicto de las partes afectadas, dando una solución pactada, sin necesidad de que decida un tercero”* (VV.AA. 2024, p.11).

Sin embargo y pese a que el art. 63 LRJS impone que *“será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones...”*

Las excepciones a tal obligación han ido creciendo conforme se han ido promulgando las distintas leyes procesales, de tal forma que si bien y tradicionalmente la excepción fundamental estaba constituida por los supuestos en que se pretendieran demandar a una administración pública, en cuyo caso se imponía la reclamación administrativa previa como un privilegio del que gozaban las Administraciones Públicas de poder evitar el proceso atendiendo a la reclamación del futuro demandante, en la actualidad los supuestos excepcionados son amplios y variados, habiendo quedado justamente excluidas por imperativo legal, las demandas frente a los entes públicos.

En consecuencia, han quedado excluidas de la obligación del intento conciliatorio los procedimientos que versen sobre las siguientes materias (art. 64 LRJS):

- 1. Procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa: Incluye aquellos procesos en los que es necesario agotar la vía administrativa antes de acudir a la jurisdicción social.*
- 2. Procesos sobre Seguridad Social.*
- 3. Impugnación de despido colectivo por representantes de los trabajadores.*
- 4. Disfrute de vacaciones y materia electoral.*
- 5. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*
- 6. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

- 7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el art. 139 LRJS.*
- 8. Procesos iniciados de oficio.*
- 9. Impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de sindicatos o su modificación.*
- 10. Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.*
- 11. Anulación de laudos arbitrales.*
- 12. Impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y transacciones.*
- 13. Acciones laborales de protección contra la violencia de género.*
- 14. Procesos en los que la representación corresponda a determinados sujetos que incluye aquellos en los que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales, o al letrado de las Cortes Generales.*
- 15. Supuestos en que es necesario dirigir o ampliar la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.*
- 16. Proceso monitorio laboral.*
- 17. Procesos de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a los que se refiere el art. 138 bis.*

Es de suponer que la voluntad del legislador a la hora de ir incorporando tantas excepciones se basa en un intento de acelerar el proceso y en algunos casos es perfectamente entendible, puesto que una decisión tardía carecería de eficacia sobre las pretensiones de las partes, sin embargo, también puede sostenerse justamente lo contrario, es decir, que el hecho de que haya tantos procedimientos que no se pueden resolver en vía administrativa hará que lleguen más demandas a los Juzgados, con lo cual se retrasarán todos los procedimientos que no tengan carácter de preferente e incluso aquellos que teniéndola superen la capacidad de los órganos jurisdiccionales para el cumplimiento de los plazos.

El RDL 6/2023, de 19 de diciembre (BOE núm. 303, de 20/12/2023)²⁶ que entró en vigor el siguiente día 21 tras una exposición de motivos de 24 folios y que abunda en esa técnica legislativa, tan frecuentemente criticada, que permite que un RDL modifique normas de todo tipo y ámbito, tras abordar cuestiones referentes a la digitalización de la administración de justicia, función pública, etc. dedica su art. 104 a modificar diversos artículos de la LRJS y en lo que aquí interesa se modifican los arts. 64, 66, y 97 regulatorios de la conciliación previa, en cuanto a cuestiones formales y efectos de la incomparecencia de las partes, que se intenta resumir seguidamente:

- Se exige y concreta una mayor identificación de las partes que no hayan comparecido representados por profesionales, de tal forma que deberán indicar un número de teléfono, correo electrónico o cualquier medio que permita comunicaciones telemáticas a efectos de notificaciones.
- Se abre la posibilidad de imponer sanciones económicas al litigante que no compareció de manera injustificada tras ser debidamente citado o que hubiera actuado con temeridad o mala fe, siempre que la sentencia por la que sea condenado el incompareciente coincida esencialmente con la petición realizada por el demandante en la solicitud el acto conciliatorio, requiriendo para ello que tal sanción quede suficientemente motivada en la sentencia por la que se impone. Si a mayores, el condenado fuera el empresario, se le podrá imponer el pago de los honorarios de los abogados y graduados sociales que hubieran intervenido, con un límite de 600 €.

En cuanto al primer apartado, esto es la exigencia de que los interesados que acudan a la conciliación sin representación profesional, cosa que no es obligatoria, se les exija una mayor identificación puede entenderse razonable de cara a agilizar sucesivas comunicaciones, puesto que los profesionales se supone que quedan identificados por los datos de sus respectivos colegios profesionales. Sin embargo, se ve de poca o ninguna utilidad que se exija un correo electrónico o incluso un teléfono y ello porque no hay norma alguna que exija a cualquier ciudadano a tener ninguno de estos medios

²⁶ Texto consolidado: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/12/19/6/con>

de comunicación y en segundo lugar porque cualquier notificación que se pudiera realizar de esta forma carecería de eficacia.

Ciertamente caminamos a un mundo de digitalización al que ya se ha obligado a todos los profesionales en el ámbito jurisdiccional a través del sistema Lexnet, pero en un país en el que tenemos todavía territorios en los que no hay cobertura de móvil o de internet, resulta muy cuestionable que se pueda limitar el derecho de un ciudadano a comparecer por sí mismo o a solicitar en nombre propio un acto de conciliación, por el hecho de no tener un teléfono o que no sea capaz de manejar un correo electrónico. La exigencia de estos requisitos parece que estaría limitando el acceso al proceso a aquellos futuros litigantes que no dispongan de estos medios.

En relación al endurecimiento de las medidas coactivas por no comparecer al acto de conciliación, ciertamente ya existía la posibilidad de la condena en costas, y ahora se regula la sanción pecuniaria en función de lo previsto en los arts. 75 y 83 LRJS, de tal forma que:

“el Juez/jueza o el tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de seiscientos a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio”²⁷.

Por último y para terminar este apartado, procede citar el FJ 2º de la STS, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 1784/2014 de 26 de Mayo de 2015²⁸ en cuanto que acota en su FJ 2º el concepto de la conciliación administrativa a la vez que clarifica la función de la Administración que deberá extrapolarse a los órganos establecidos para tal fin, en el caso de Castilla y León se constituyó el SERLA en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León

²⁷ Art. 75.4 LRJS

²⁸ STS 3033/2015-ECLI:ES:TS:2015:3033.Id Cendoj:28079140012015100357.Sección: 1 Fecha:26/05/2015
Nº de Recurso:1784/2014

(CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

“La conciliación previa ante los servicios que están encargados de tramitar ese requisito previo al proceso no es realmente un procedimiento administrativo incrustado en el laboral, o una especie de reclamación planteada ante un órgano administrativo, de perfiles y características típicamente administrativas en el sentido previsto en aquella norma, la Ley 30/1992²⁹, y desde luego tampoco es algo en cierto modo independiente, como hemos dicho, del proceso laboral, sino que realmente se trata de una actuación exigible para acceder a la jurisdicción, un trámite profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias”.

El mismo fundamento jurídico deja claro la imposibilidad de que el órgano conciliatorio cree sus propias soluciones limitándose a la evitación del proceso o en su caso a dejar constancia de que se ha cumplido el trámite a efecto de dejar abierta la vía jurisdiccional.

“De hecho, el Órgano de conciliación que lleva a cabo esos actos de evitación del proceso, no actúa en ellos de manera típica o característica de las Administraciones Públicas, puesto que no puede producir resoluciones autónomas o tomar decisiones propias distintas de las que se derivan de su función, regulada y encaminada a la evitación del proceso laboral, o en caso de no avenencia, abrir la puerta al proceso una vez cumplido el trámite”.

2.3 Órgano competente al que dirigir la solicitud de conciliación.

Como se viene diciendo, si bien en principio la competencia le correspondería al SMAC, que estaría integrado dentro de los órganos con competencias de trabajo de cada Comunidad Autónoma, cabe la posibilidad de que en una misma provincia existan varias oficinas del SMAC, tal como ocurre con los Juzgados de lo Social, de tal forma que existen

²⁹ Actualmente derogada

provincias con juzgados en distintos municipios, caso de León con Juzgados en la Capital y en Ponferrada o de Asturias con Juzgados de lo Social en Oviedo y Avilés.

A esto debe añadirse que algunas Comunidades Autónomas han creado sus propios servicios de conciliación administrativa al tener la habilitación de competencias en materia de mediación, arbitraje y conciliación mediante el correspondiente real decreto. Por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, estas competencias fueron transferidas por el RD 375/1995, de 10 de marzo, y en la Comunidad Autónoma de Galicia, mediante el RD 4104/1982, de 29 de diciembre.

Y por último que las competencias hayan sido asumidas por otros entes constituidos de forma paritaria, como ocurre con el caso del SERLA en el ámbito de Castilla y León, tal como publicaba el 23 de noviembre de 2015 el BOCyL dando cuenta del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León. Si bien y como ya se ha dicho, solo tiene presencia en la provincia de Valladolid.

En cuanto a la competencia territorial la LRJS guarda silencio y no fija criterio sobre la cuestión, por lo que acudiendo al art. 5.1 del RD 2756/1979, de 23 de noviembre,

«La celebración del acto de conciliación se interesará ante los órganos del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación del lugar de la prestación de los servicios o del domicilio de los interesados, a elección del solicitante».

Esta redacción tan abierta del “domicilio de los interesados” podrá entenderse que también sería admisible que se presente en órgano territorialmente competente en la circunscripción donde resida el trabajador, puesto que también tiene condición de interesado.

Tal cuestión no ha de tener especial relevancia cuando ambos vivan en la misma provincia o en su caso en provincias limítrofes, pero deja la puerta abierta a la interpretación, si la empresa y el trabajador residen en provincia dispares. Supongamos

una empresa del sector transporte radicada en Palencia que contrata un trabajador que antes de empezar a trabajar reside en Canarias y que una vez extinguido el contrato de trabajo vuelve a su domicilio isleño. Podría plantearse la posibilidad de presentar su solicitud en cualquiera de las oficinas de registro del Gobierno de Canarias, así como a los demás registros regulados por el art 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con lo que la empresa tendría la disyuntiva de no comparecer o tener que trasladarse a la isla que corresponda.

Esta dificultad se deriva del hecho de que no queda definido que debe entenderse como domicilio del trabajador y tampoco hay un domicilio de centro de trabajo, habida cuenta de que era transportista y no tenía un lugar establecido de prestación de servicios. Es decir, se plantean dudas sobre el domicilio del lugar de prestación de servicios puesto que no existe como tal y del domicilio de los interesados.

También debe plantearse la posibilidad de que haya prestado servicios para varias empresas en un supuesto de sucesión de empresas o de empresas subcontratistas en que se pueda confundir la empresa principal con la subcontratada.

Es por ello que la alusión que generalmente se hace diciendo que la competencia territorial es la misma que la establecida en el art. 10.1 LRJS, es decir, en el lugar del domicilio del demandado o del centro de trabajo a elección del demandante puede resultar insuficiente u ofrecer serias dudas, no ofreciéndolas el supuesto en el que uno de los futuros demandados sea una administración pública y otro u otros empresas privadas puesto que cuando la Administración pública actúa como empleadora ya no se requiere una reclamación previa como requisito para el ejercicio de acciones judiciales frente al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia.

En consecuencia sería suficiente con el intento de conciliación con la empresa privada, no siendo posible el intento de conciliación con la administración pública por mor de lo previsto en el artículo 139.2 de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria

que excluye expresamente a las administraciones públicas de los actos de conciliación, no admitiéndose a trámite las peticiones de conciliación que se formulen en relación con juicios en los que estén interesados el Estado, las Comunidades Autónomas y las demás Administraciones Públicas.

A ello debe añadirse la posibilidad de que la solicitud se presente ante un órgano administrativo que no tenga competencias para asumir tal función, con lo que se plantearía la duda de si tal presentación surtiría los efectos de suspensión o interrupción de los plazos de caducidad y de prescripción a los que se refiere el art. 65.1 LRJS y si la solución adoptada tendría el mismo efecto en el supuesto en que la competencia ya no fuera de la propia Administración sino de otro órgano creado por acuerdo interprofesional o por convenio colectivo, a lo que se dedica los siguientes subapartados:

A) Solicitud presentada ante órgano de la administración sin competencias:

Esta cuestión ha sido resuelta por el TC en su Sentencia N.º 58/2002, Sala Segunda, Recurso de amparo 4177/1998 de 11 de marzo de 2002³⁰ de la que procede extraer su FJ 3º:

“Desde esta perspectiva, la apreciación de los órganos judiciales sobre la decisiva relevancia a efectos del acceso al proceso de la competencia del órgano administrativo resulta a todas luces absolutamente desproporcionada y ajena a la función que cumple en el proceso laboral el instituto de la conciliación. Ni está previsto que el trámite sea ineficaz a efectos procesales de no promoverse ante el órgano administrativo competente, ni estamos aquí ante un supuesto similar al examinado por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 16 de febrero de 1984, citada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Andalucía, con sede en Sevilla, frente a la que se demanda amparo, pues el caso considerado en aquella Sentencia se refería a la celebración de un acto de conciliación ante órganos distintos del IMAC, mientras que en el que ahora nos ocupa el acto de conciliación se llevó a cabo ante un Centro del cual era una Sección Delegada aquella dependencia ante la que se dice hubiera debido practicarse.

³⁰ STC 58/2002, de 11 de marzo. (BOE núm. 91, de 16 de abril de 2002) ECLI:ES:TC:2002:58

Por otro lado, es evidente que, aun cuando se admitiera que hubiese incurrido en una cierta negligencia la parte actora, ésta no podría revestir la trascendencia que se le atribuye, habida cuenta de que, como ya se ha dicho, la ahora recurrente en amparo mostró su voluntad de cumplir correctamente con el trámite exigido en el art. 63 LPL para tener con ello expedita la vía judicial en orden a hacer valer su pretensión”.

En este caso el error cometido por el solicitante consistía en que se había efectuado ante un organismo que resultaba territorialmente incompetente, al haberse presentado en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cádiz, cuando le hubiera correspondido el de Algeciras. Y el Alto Tribunal concede el amparo al que se había opuesto el Abogado del Estado pero tenía el beneplácito del Ministerio Fiscal que razona en su escrito de alegaciones que *“las Secciones Delegadas de los Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CEMAC) está prevista en el art. 11 del Decreto 91/1983 del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y que, conforme a tal norma, el Centro situado en Algeciras constituye una delegación del organismo administrativo ubicado en Cádiz, por lo que, conforme al art. 13.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sus funciones no pueden considerarse más que dictadas por el órgano delegante”.*

Sentado lo anterior, recuerda que el requisito de la conciliación previa regulado en el art. 63 de la LPL de 1995 carece de valor autónomo, al tratarse de un requisito ordenado a la finalidad de permitir la iniciación del proceso. *“Por tal motivo entiende que su defectuoso cumplimiento no puede determinar la grave consecuencia de declarar la caducidad de la acción sin que previamente se haya dado oportunidad de proceder a su subsanación, pues, de no ser así, se estaría aplicando una causa legal de manera incompatible con la obligación de procurar la mayor efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva”.*

Manifiesta asimismo que la parte actora actuó con evidente buena fe y diligencia, y que su falta se podría haber evitado de no haber incurrido la Administración en el supuesto error de no reconocer la incompetencia que más tarde declararon los órganos judiciales, por lo que concluye sosteniendo la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente en amparo (art. 24.1 CE) y solicitando que se estime su demanda.

Es decir, el TC se pronuncia en el sentido de dar por válida la conciliación que debiendo haberse celebrado en Algeciras (Sección Delegada de Cádiz) se hizo en esta última ciudad.

Es por ello que podría concluirse que la papeleta de conciliación presentada en el registro de un órgano administrativo incompetente es válida a todos los efectos, incluido el de suspensión del plazo de caducidad, siempre y cuando dicho órgano remita posteriormente la papeleta al servicio administrativo competente conforme establece el artículo 14 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público en virtud del cual el órgano administrativo que se estime incompetente para la resolución de un asunto, debe remitir directamente las actuaciones al órgano que considere competente. Así lo recordaba el Defensor del Pueblo al resolver la queja nº 17010192³¹

Sin embargo, el TS en su Sentencia Nº 600/1984, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 70301 de 16 de febrero de 1984³², interpretó que la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación Provincial sin competencia territorial podría interpretarse como una estrategia dilatoria y en consecuencia no produciría los efectos del instituto de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad. En aquel caso, la solicitud se había presentado en Vizcaya cuando el domicilio del centro de trabajo estaba en Santander y la empresa tenía el suyo en Barcelona suponía el olvido de las claras y taxativas normas del artículo 5 del RD de 23 de

³¹ <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/recordatorio-del-deber-legal-de-remitir-directamente-las-actuaciones-al-organo-que-considere-competente/>

³² STS 1974/1984 -ECLI:ES:TS:1984:1974.IdCendoj:28079140011984100013.Sección:1
Fecha:16/02/1984. Nº de Recurso:70301 Nº de Resolución:600/1984

noviembre de 1.979 deduciendo de ello una deliberada voluntad de pretender interrumpir y dilatar los efectos propios de la institución jurídica de la caducidad, con lo que desestimó el recurso de casación.

De la doctrina jurisprudencial expuesta cabe deducirse que, si bien se debe tender a garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, el error en la elección del órgano ante el que se intenta la conciliación puede entenderse excusable si existe una relación entre el órgano en que se solicita y el que resulta incompetente, pero sería insuperable y con ello se produciría la caducidad de la acción, si se entendiera que ha existido un deliberado intento dilatorio.

B) Determinación del lugar de prestación de servicios.

Como ya se ha adelantado hay ocasiones en el que no es fácil determinar cuál es el lugar de prestación de servicios y se ha planteado el caso de un transportista que viaja por toda Europa o por toda España y a ello se podría añadir el supuesto de un trabajador del sector pesquero que embarca en determinado puerto, que no tiene por qué coincidir con el domicilio de la empresa, pero que luego su trabajo se ejerce en aguas cuya jurisdicción pertenece a circunscripciones o incluso países distintos. Y lo mismo podría decirse de un auxiliar de vuelo.

En este sentido conviene recordar la doctrina sentada por el TS, en Sentencia de 18 de julio de 1989³³ en relación a los trabajadores del mar, puesto que los marinos toman el barco en un puerto y luego se desplazan por todo el mundo. Pues bien, el Alto Tribunal ha entendido que el lugar de prestación de servicios es el puerto de base del buque en que se desarrolla la relación laboral, sin que pueda entenderse que el trabajo se realiza en distintas circunscripciones territoriales por el hecho de que atraque necesariamente en diversos puertos o de que el trabajador haya embarcado o desembarcado en otras ciudades.

³³STS13204/1989-ECLI:ES:TS:1989:13204. IdCendoj:28079140011989102106. Sala de lo Social. Madrid Sección:1. Fecha:18/07/1989. Recurso de casación.

Así mismo, en el trabajo en aeronaves, se considera lugar de prestación de servicios la base a la que está adscrita el trabajador, aunque la empresa le autorice a residir en el lugar que crea más conveniente, no resultando aplicable la regla prevista para las prestaciones de trabajo plurilocalizadas (TSJ Málaga 18.01.02)³⁴.

Este último detalle es muy importante puesto que ya no sería determinante el domicilio del trabajador sino el lugar de la base en que está adscrito, lo que trasladado al sector transporte podría entenderse como el lugar que constituye la base de los vehículos utilizados.

Ciertamente el concepto de domicilio del trabajador resulta mucho más confuso que el de la empresa, puesto que esta última siempre tendrá un lugar de referencia como domicilio social, de sus delegaciones o de sus centros de trabajo y así figurará en los registros públicos, como el Registro Mercantil, la Agencia Tributaria o el órgano administrativo en que hubo que inscribir el centro de trabajo.

Sin embargo en el caso del trabajador, la proliferación de normas puede llevar a confusión ya que la normativa tributaria tiene un concepto de domicilio habitual que no tiene por qué coincidir con el domicilio que eventualmente tiene el trabajador durante un contrato temporal, y todo parece indicar que nuestro derecho carece de una definición concreta en tal sentido, o al menos, así lo expresa la Sentencia Nº 255/2022, Audiencia Provincial de Lleida, Sección 2, Rec. 357/2022 de 05 de Abril de 2022³⁵ que recuerda el concepto existente en el derecho romano que seguía la regla de Ulpiano³⁶, “domicilium est, ubi quis degitet rerum suarum summam constituit eo consilio, ut ibi meneat” que se

³⁴STSJAND760/2002. ECLI:ES:TSJAND:2002:760. IdCendoj:29067340012002101498. Sección:1. Fecha:18/01/2002. Nº de Recurso:1550/2001. Nº de Resolución:59/2002.

³⁵ SAP L 357/2022 - ECLI:ES:APL:2022:357 Id Cendoj:25120370022022100261 Audiencia Provincial Lleida Sección:2 Fecha:05/04/2022 Nº de Recurso:357/2022 Nº de Resolución:255/2022

³⁶ Domicio Annio Ulpiano (en latín: Gnaeus Domitius Annius Ulpianus; Tiro 170-Roma, 228, jurista romano de origen fenicio, magister libellorum.

puede traducir como: “un domicilio es donde una persona reside y deposita la suma de sus bienes con la intención de permanecer allí” que entroncaría con el Códice Justiniano Codex, (Lib. X, Título XXXIX, Ley 7) “Domicilium est ubi quis degit rerumque suarum summam constituit eo consilio, ut ibi maneat” traducido como: “Una casa es un lugar donde uno vive y gasta la suma de su dinero con la intención de quedarse allí”.

Para mayor confusión la Dirección General de Tributos en su Resolución Vinculante V1620-24 de 03 de julio de 2024 tiene dicho que el domicilio fiscal está regulado en el artículo 48 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE de 18 de diciembre), estableciendo dicho artículo que el domicilio fiscal es el lugar de localización del obligado tributario en sus relaciones con la Administración tributaria.

Dicho de otra manera, un trabajador puede tener un domicilio a efectos administrativos, otro a efectos de notificaciones, otro a efectos fiscales, otro en el padrón municipal de habitantes y finalmente no residir en ninguno de ellos. En relación al padrón de habitantes existe una reiterada jurisprudencia que insiste que la inscripción en el padrón municipal de habitantes de un municipio español no supone, automáticamente, que dicho sujeto tenga su residencia habitual en él (STS CA 11 noviembre 2009³⁷), sino que constituye una mera presunción que admite prueba en contrario, Sentencia Nº 166/2021, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 10, Rec 673/2020 de 04 de Marzo de 2021³⁸ cuyo fundamento jurídico primero reza textualmente y referido al valor probatorio del padrón de habitantes:

“...es una presunción iuris tantum que admite prueba en contrario, como ha declarado y valorado esta Sala en las sentencias que la sentencia recurrida refiere de 28 de abril de 1998 y de 13 de octubre de 1998, en la de 2 de enero de 1979 y

³⁷ STS 7069/2009 - ECLI:ES:TS:2009:7069 Id Cendoj:28079130022009100975. Sala de lo Contencioso Sección:2 Fecha:11/11/2009 Nº de Recurso:4370/2003

³⁸ STS Nº 166/2021- ECLI:ES:TSJM:2021:2428. Id Cendoj: 28079330102021100151 .Sala de lo Contencioso Madrid. Sección: 10. Fecha: 04 de Marzo de 2021. Nº de Rec. 673/2020.

en particular en la de 20 de febrero de 2002 en la que se declara, entre otros que el Padrón es una prueba a destruir por hechos en contrario, cuando se demuestre que tales hechos se han producido efectivamente y son ciertos y veraces”.

Ciertamente todo lo anterior solo ha servido para aclarar que cuando la norma reguladora del órgano territorialmente competente para instar el acto conciliatorio cita “El domicilio de los interesados” lo que hace es abrir la puerta a un caos interpretativo y a una cierta inseguridad jurídica, puesto que tal como se ha dicho y si bien está admitido que cuando se presente en un órgano de la administración que no sea competente, este debe remitirlo al que deba conocer del asunto, parece conferirse que los efectos pretendidos con la mera solicitud (suspensión e interrupción de plazos) solo son eficaces si efectivamente la administración pública ha cumplido con su obligación de reenvío y ha llegado al destino correcto, por lo que estaría quedando en manos del solicitante el asegurarse de que se está cumpliendo con citado precepto de la Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público.

Quizá toda esta problemática hubiera carecido de sentido si en la última reforma legislativa acaecida por la entrada en vigor de la LO 1/2025 de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia que insiste en la digitalización y la posibilidad de que un amplio abanico de actos procesales se puedan realizar por medios telemáticos, también se hubiera incluido con cita expresa las conciliaciones administrativas a las que se refiere el art. 63 de la LRJS, pues si se viene pidiendo a los administrados esta adaptación a los nuevos tiempos hasta el punto de exigirles que cuando intervengan sin estar representados por un profesional designen un correo electrónico para comunicaciones, bien podría haberse otorgado un plazo para que los órganos conciliatorios se dotaran de los medios necesarios para poder celebrarse conciliaciones por videoconferencia, con lo cual todo habría quedado resuelto, pues carece de sentido que un juicio pueda celebrarse telemáticamente y no pueda hacerlo un acto de conciliación.

C) La importancia de que en el contrato de trabajo figuren datos reales.

Así como en el ámbito civil o mercantil, cualquier contrato se redacta con esmero y se hacen figurar hasta los detalles más nimios y siempre se hace constar en una de sus últimas cláusulas que domicilio fijan los intervinientes a efectos de notificaciones y cuál es la jurisdicción que se considera competente en el caso de conflicto sobre la interpretación de las mismas, en la praxis de las relaciones laborales solemos encontrarnos con que el contrato de trabajo se despacha con rellenar un formulario descargado de la página del SEPE en el que aparecen datos escasos, remitiéndose la mayoría de las cláusulas abiertas a lo que dispone el convenio colectivo sectorial, relegando este trabajo a personas sin cualificación ni formación en el ámbito del derecho del trabajo y que desempeña su labor en lo que la web <https://laboro-spain.blogspot.com/> denomina despectivamente como “Asesorías Pepe”. Esto debe hacer reflexionar sobre la conveniencia de que figure bien identificados los domicilios de las partes firmantes y en todo caso el lugar en el que se firma el contrato de trabajo, pues tales datos y como se viene diciendo serán determinantes a la hora de establecer la competencia de los órganos que deban intervenir ante un posible conflicto, no siendo baladí la discusión sobre la competencia territorial.

2.4 La solicitud de conciliación y efectos de su presentación.

El art. 6 del RD 2756/1979³⁹, de 23 de noviembre (aún vigente), por el que el IMAC asume parte de las funciones que tiene encomendadas determina la forma de solicitud y la información mínima que debe contener, en los siguientes términos:

“La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos:

- 1. Los datos personales del que la presente y de los demás interesados y sus domicilios respectivos. (Hay que entender que se deberán incluir además de nombre y apellidos, el número del DNI o NIE, si es mayor de edad, lugar para citaciones y notificaciones, teléfono y correo electrónico).*
- 2. Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.*
- 3. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza”.*

En cuanto a este apartado relativo a los hechos que fundamentan la pretensión hay que señalar la importancia de que estos deben ser coincidentes con los que después fundamenten la demanda ante el Juzgado de lo Social, pues así lo obligan los arts. 72 y 80 de la LRJS que impiden que haya variaciones sustanciales entre lo aducido en conciliación y los consignados en la demanda, salvo que se trate de hechos nuevos que no se conocieran en el momento de solicitarse la conciliación o incluso en el propio acto conciliatorio, y así lo ha sentado el TS, sentencia Nº 528/2020, Sala de lo Social, Sección 1ª, Rec. 877/2017 de 25 de Junio de 2020⁴⁰ dictada en unificación de doctrina, que en su fundamento jurídico 4.2 da especial relevancia a esa falta de concreción fáctica en los siguientes términos:

“A este respecto hay que señalar que ni en la papeleta de conciliación, ni en el acto de conciliación, la actora formuló alegación alguna respecto a que se encontraba

³⁹ Boletín Oficial del Estado, de 05-12-1979)

⁴⁰ STS 2148/2020 - ECLI:ES: TS:2020:2148. Id Cendoj:28079140012020100469. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:25/06/2020. Nº de Recurso:877/2017. Nº de Resolución:528/2020

embarazada y las consecuencias que tal hecho podría acarrear en la calificación del despido”.

Esta falta de congruencia entre lo dicho en conciliación y en el procedimiento posterior lleva a la Sala a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada confirmando la sentencia de instancia que había desestimado la demanda en la que se pedía la declaración de la nulidad del despido en base al embarazo de la trabajadora en el momento de producirse este.

Ciertamente el demandante podrá en el acto del juicio ampliar su demanda con respecto a lo solicitado en conciliación, pero tal ampliación podrá admitirse siempre que la causa de pedir sea la misma y no contenga nuevos hechos o peticiones diferentes a las realizadas en conciliación, admitiéndose en cuanto al relato fáctico que de estos se haya tenido conocimiento con posterioridad y en cuanto a peticiones diferentes cabría la excepción procesal de falta de intento de conciliación, puesto que respecto a los mismos esta no se ha intentado.

Sin embargo, este principio de congruencia que había asumido como doctrina, ha sido matizado por el Tribunal Supremo en su reciente Sentencia 1306/2024, Sala de lo Social, Rec. 3354/2023 de 02 de diciembre del 2024⁴¹, dictada en casación para la unificación de doctrina, en la que cambia de criterio para concluir que no debe hacerse una interpretación rigorista del art. 80 CE. En aquel caso se discutía si el trabajador demandante podía alegar por primera vez en el escrito de demanda algo que había omitido en el acto conciliatorio, cual era que no se había tramitado un expediente contradictorio con carácter previo al despido.

El actor introduce esta alegación por primera vez en su escrito de demanda y el Juzgado de lo Social Nº 3 de Córdoba estimó la demanda de despido declarándolo improcedente por no apreciar defecto en el modo de proponer la demanda, aunque había incluido en ella por primera vez la alegación relativa a la falta de tramitación de expediente

⁴¹ STS 5971/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5971 Id Cendoj:28079140012024101280
Sección:1.Fecha:02/12/2024. Nº de Recurso:3354/2023. Nº de Resolución:1306/2024
Página 46 de 114

contradictorio, que había omitido en la papeleta de conciliación. La empresa se alza en suplicación que fue estimado por sentencia del TSJ de Andalucía con sede en Sevilla 1242/2023, de 3 de mayo⁴² (recurso 2302/2021) al considerar que sí que se produjo una variación sustancial entre el contenido de la papeleta de conciliación y la demanda, por lo que estima el recurso y declara la procedencia del despido.

Finalmente, el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina citando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Asturias 883/2013, de 15 de marzo de 2013⁴³ (recurso 71/2013) que resuelve el caso de un trabajador que prestaba servicios como conductor-repartidor hasta que fue despedido disciplinariamente y que alegaba que no se había tramitado el expediente previo al despido, por lo que el debate en casación queda reducido a la congruencia entre la demanda y la ampliación de la la misma en relación con el art. 85.1 de la LRJS y el Alto Tribunal concluye que

“... la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo” .

Y en consecuencia declara la firmeza del pronunciamiento dictado por el Juzgado de lo Social.

La sentencia resolvió que, cuando se invocan hechos nuevos que no estaban incluidos en la papeleta de conciliación, solo puede afirmarse que sobre estos no se ha celebrado el preceptivo requisito previo que exige el artículo 63 incluido en el Título V del Libro I de la LRJS referido a la evitación del proceso; y, además, no se trataba de un hecho desconocido para la actora cuando presentó la demanda; por ello no acepta la calificación de nulidad del despido y concluye en la improcedencia al no tener en cuenta la alegación del embarazo de la actora.

⁴² STSJ AND 5081/2023 - ECLI:ES:TSJAND:2023:5081 Id Cendoj:41091340012023101567 Sección:1 Fecha:03/05/2023 Nº de Recurso:2302/2021 Nº de Resolución:1242/2023

⁴³ STSJ AS 883/2013 - ECLI:ES:TSJAS:2013:883. Id Cendoj:33044340012013100556 Sección:1 Fecha:15/03/2013. Nº de Recurso:71/2013. Nº de Resolución:595/2013

Conviene igualmente, citar la sentencia 91/2025 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. 4982/2023 de 04 de febrero del 2025⁴⁴. En este caso se trata también de una trabajadora embarazada que, en el acto de conciliación, al que no asiste la empresa, no pide que se reconozca la nulidad del despido mientras que sí lo solicita en el petitum de la demanda, habiendo entendido el Juzgado de Instancia que no había lugar a la declaración de nulidad y sí de la improcedencia.

El Tribunal Supremo recuerda que:

“el artículo 80.1 LRJS sobre la forma y contenido de la demanda, en su apartado c), tras establecer la exigencia de que en el escrito de demanda figure la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas”. Y añade que: "En ningún caso podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación.

Tal expresión, de larga tradición en las normas procesales laborales españolas, se refiere a los hechos aducidos en la conciliación previa y es la única vez que aparece en el texto de la LRJS ya que en el capítulo I, del Título V del Libro Primero LRJS dedicado a la conciliación y mediación previa y a los laudos laborales no aparece ninguna referencia a la correspondencia entre el contenido de la solicitud de conciliación y la posterior demanda; es más no aparece ninguna previsión sobre el contenido del escrito iniciador de la conciliación -la denominada papeleta de conciliación”.

A ello únicamente se refiere el RD 2756/1979, de 23 de noviembre relativo a la asunción de funciones por parte del IMAC, que en su artículo 6 establece que:

"La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos: ... Tres. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza.”

⁴⁴ STS 472/2025 - ECLI:ES:TS:2025:472. Id Cendoj:28079140012025100085. Sala de lo Social, Sección:1, Fecha:04/02/2025, Nº de Recurso:4982/2023. Nº de Resolución:91/2025

Y vuelve a concluir “que la sentencia recurrida incurrió en interpretación rigorista de los requisitos formales exigidos en el artículo 80.1 LRJS; y que su interpretación no fue adecuada la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la no discriminación y a la tutela judicial efectiva de la trabajadora demandante” con lo que declara la nulidad del despido.

4. Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de este y los motivos alegados por la empresa.

5. Fecha y firma”.

Hay que advertir que, si estos son los datos mínimos exigidos, no resulta infrecuente que en algunos SMAC se pidan datos adicionales a efectos estadísticos, como puede ser la edad del solicitante o cualquier otro y actualmente un teléfono móvil o un correo electrónico.

Con independencia de que se pueda presentar de manera telemática y de lo que se hablará más tarde, suele ser habitual que se entregue la citación para el acto conciliatorio al solicitante en el momento de su presentación, encargándose el SMAC de citar por los medios habituales a los otros interesados y considerando que el presentador rara vez es el mismo interesado sino un profesional que seguramente coincida con el que posteriormente le represente, se cita expresamente: *“se presumirá autorizado para recibir citaciones el que presente la papeleta aunque no fuese el interesado”*. Este matiz es tremendamente importante puesto que en esta fase es muy probable que todavía no exista apoderamiento alguno y evita que tenga que acudir personalmente el actor.

Seguidamente se decía que se presentará “tantas copias como partes interesadas y otras dos más” una quedará en el expediente y otra se devolverá al presentador debidamente diligenciada. Lógicamente en el caso de presentación telemática es innecesario el que existan copias.

La tendencia a la administración electrónica ha hecho que en la mayoría de las provincias este trámite se pueda hacer desde una página web habilitada al efecto y en el caso de Castilla y León hay que distinguir Valladolid del resto de las provincias, de tal forma que en la primera se hará en la página del SERLA: <https://www.serla.es/es/conciliacion-mediacion-individual/presentacion-on-line-temporal-solicitudes-individuales> que presenta este aspecto y que permite ingresar los datos del solicitante junto con la solicitud propiamente dicha que podrá hacerse utilizando el modelo que la misma página publica:



The screenshot shows the website of the Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) of Castilla y León. The header includes the SERLA logo, contact information, and a navigation menu with links like 'FUNDACIÓN SERLA', 'ASACL', 'CONFLICTOS COLECTIVOS', 'ARBITRAJE', 'ESTADÍSTICAS', and 'CONFLICTOS INDIVIDUALES'. The main content area is titled 'PRESENTACIÓN ON-LINE TEMPORAL SOLICITUDES INDIVIDUALES' and features a section labeled 'IMPORTANTE:' with a warning about the 15-day deadline for filing a claim. Below this is a form titled 'Rellene los siguientes datos para presentar la solicitud' (Fill in the following data to present the request). The form includes fields for 'Nombre completo (Nombre y Apellidos): *', 'DNI *', 'Teléfono: *', and 'Correo electrónico: *'. To the right of the form is a sidebar with a 'PRESENTACIÓN TELEMÁTICA' button and links to 'Legislación', 'Jurisprudencia', and 'Enlaces de interés'.

La página permite descargar un modelo genérico de solicitud que consta de los siguientes apartados:



ESCRITO DE SOLICITUD DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN INDIVIDUAL

PARTE QUE INICIA EL PROCEDIMIENTO

Nombre y apellidos:

D.N.I./C.I.F.:

Dirección:

Municipio:

C.P.:

Provincia:

Correo electrónico:

Teléfono:

Fax:

Edad del trabajador/a

Sector de actividad

Convenio colectivo aplicable

Lugar de Prestación de Servicios (Provincia)

Otro Domicilio a efectos de notificaciones:

Dirección:

Municipio:

C.P.:

Provincia:

PARTE/S FRENTE A LA QUE SE INICIA EL PROCEDIMIENTO

Denominación, Nombre y apellidos, y/o razón social:

CIF/NIF

Dirección:

Municipio:

C.P.:

Provincia:

Correo electrónico:

Teléfono:

Fax:

Denominación, Nombre y apellidos, y/o razón social:

CIF/NIF

Dirección:

Municipio:

C.P.:

Provincia:

Correo electrónico:

Teléfono:

Fax:

Denominación, Nombre y apellidos, y/o razón social:

CIF/NIF

Dirección:

Municipio:

C.P.:

Provincia:

Correo electrónico:

Teléfono:

Fax:

La parte que inicia este procedimiento en el SERLA

MANIFIESTA

Que la controversia sometida a conciliación—mediación ante este organismo es la siguiente:

Primero. Quien solicita,

Presta/prestaba, servicios para _____,
desde el ____/____/_____, con la categoría profesional de _____
y un salario mensual/diario de _____ . (con/sin inclusión de prorrata de pagas
extraordinarias).

Segundo. Los hechos que motivan este conflicto son los siguientes:

Tercero. La pretensión del solicitante es:

Cuarta. Documentación que se adjunta:

Por todo ello, solicita al SERLA que, teniendo por presentado este escrito, lo admita y proceda a la convocatoria de las partes para la celebración del acto de conciliación—mediación.

Seguidamente se insertaría la fecha y la firma del interesado.

En el caso de las demás provincias, la presentación se hará en el SMAC dependiente de las Oficinas Territoriales de Trabajo mediante escrito que deberá contener los datos ya citados y sin que sea obligatorio la presentación de ningún otro documento.

2.5 Efectos de la presentación de la solicitud.

El art. 59.3 ET determina un plazo taxativo para el ejercicio de la acción contra el despido “o resolución de contratos temporales” y que se establece en 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido, sin embargo, se ignora porque motivo el segundo párrafo induce a la confusión ya que entra en clara contradicción y parece confundir los conceptos de prescripción y caducidad. Su redacción textual es la siguiente:

“El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente”.

Lógicamente, si se trata de un plazo de caducidad el plazo quedará suspendido y no interrumpido como parece que erróneamente declara el texto legal sin que hasta la fecha haya sido corregido.⁴⁵

Lo dicho debe ponerse en concordancia con lo que dispone el artículo séptimo del ya citado RD 2756/1979, de 23 de noviembre:

⁴⁵ Caducidad: Es de carácter objetivo y opera de manera automática (ope legis), lo que significa que no requiere ser alegada por las partes y puede ser apreciada de oficio por el órgano judicial. Una vez que el plazo caduca, el derecho se extingue de manera definitiva, sin posibilidad de interrupción, pero la ley a veces permite su suspensión.

Prescripción: Tiene un carácter subjetivo. Sólo opera si es alegada por la parte interesada (ope exceptionis). Puede ser interrumpida por diversas causas, como el ejercicio judicial de la acción o la reclamación extrajudicial, y esto reinicia el cómputo del plazo desde cero.

En cuanto al cómputo de plazos:

- Caducidad: Los plazos son generalmente más cortos y se computan por días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos. Estos plazos no se interrumpen, pero pueden ser suspendidos si la ley lo permite, y, después de dicha suspensión, se reanuda el cómputo del plazo que quedaba.

- Prescripción: Los plazos son más largos y se cuentan por días naturales. La interrupción del plazo implica que una vez cesada la causa de interrupción, el plazo se reinicia íntegramente.

Blanco, S. Y. & Sanbartolomé, F. A. R. (2024). Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales (2ª) p. 175, 174, 176, 177.

“la presentación de la papeleta interrumpirá los plazos de caducidad de acciones y se reanudará su cómputo a partir del día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días sin que se haya celebrado”.

La presentación telemática ya sea ante el SERLA o incluso a través del Registro electrónico habilitado por el SMAC u organismos que tenga competencias puede abrir la discusión sobre el día en el que se produce la suspensión del cómputo de plazos, entre el de la presentación con independencia de la hora en que se presente, lo que daría cierta ventaja respecto a lo presentado de manera presencial que solo dispondría hasta el momento en que esté abierto el negociado correspondiente y aquí se abren tres posibles interpretaciones:

- Que se suspenda si la presentación se hizo antes de las 14,00 horas en que se cierra el SMAC.
- Que se suspenda si la presentación se hizo antes de las 17,00 horas, en que se cierran el registro centralizado de la Delegación Territorial correspondiente.
- Que se suspenda el mismo día en que se remitió por correo certificado, habida cuenta de que es un trámite administrativo y algunas oficinas de correos no cierran hasta las 22,00 horas.
- Que se pueda entender suspendido si se presentó antes de las 24,00 horas por medios telemáticos.

Ciertamente la fecha de presentación en todos los casos es la misma puesto que así consta en el sello del registro o el de certificados de la Oficina de Correos, puesto que en ese caso se presentará en sobre abierto para que el funcionario de la oficina postal estampe el sello de fechas tanto en el documento que se envía como en la copia del interesado, debiendo computar a todos los efectos dicha fecha y no aquella en la que lo reciba el destinatario. Y por último existiría la posibilidad de presentación a través del registro electrónico, caso de envío telemático.

Ya se ha dicho que salvo que exista una conducta culposa o dolosa que pretenda la dilación del procedimiento, se admite la presentación ante un órgano de la Administración que no tiene competencias y que en virtud de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

tiene la obligación de remitirlo al órgano competente. En este sentido su artículo 16.4 resulta muy claro cuando dice:

“Los documentos que los interesados dirijan a los órganos de las Administraciones Públicas podrán presentarse:

- a) En el registro electrónico de la Administración u Organismo al que se dirijan, así como en los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.*
- b) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.*
- c) En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.*
- d) En las oficinas de asistencia en materia de registros.*
- e) En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.”*

En consecuencia, debemos entender que el cómputo del plazo quedará suspendido o interrumpido el día de la presentación cualquiera que haya sido el procedimiento elegido de los citados por la Ley.

Respecto a la presentación a través de registro electrónico el mismo precepto en su apartado primero señala:

“Cada Administración dispondrá de un Registro Electrónico General, en el que se hará el correspondiente asiento de todo documento que sea presentado o que se reciba en cualquier órgano administrativo, Organismo público o Entidad vinculado o dependiente de éstos. También se podrán anotar en el mismo, la salida de los documentos oficiales dirigidos a otros órganos o particulares”.

Y concluye el apartado 4º del siguiente modo:

“Los registros electrónicos de todas y cada una de las Administraciones, deberán ser plenamente interoperables, de modo que se garantice su compatibilidad informática e

interconexión, así como la transmisión telemática de los asientos registrales y de los documentos que se presenten en cualquiera de los registros”.

Por ello deberá entenderse que en el supuesto de que no se haya podido utilizar ninguno de los métodos citados sería válido el registro general de la administración del Estado conocido como “RED SARA” <https://reg.redsara.es/> y en consecuencia se entendería presentada siempre que la transmisión se haya hecho antes de las 24,00 horas del día.

Ahora bien, también parece claro y conforme a la doctrina ya expuesta que deberá ser el propio interesado quien “ad cautelam”⁴⁶ compruebe que la administración receptora ha cumplido su obligación de transmitir el documento de solicitud enviado al órgano competente, pues de lo contrario se podrá tener por no presentado y en consecuencia no operará la suspensión o interrupción de plazos, dando lugar a una posible caducidad de la acción o prescripción del derecho.

En todo caso, hay que recordar que la suspensión del plazo de caducidad o interrupción del de prescripción no podrá superar los quince días hábiles, con lo que el cómputo se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o de haber transcurrido los citados 15 días.

A estos efectos se consideran días inhábiles, los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad tal como establece el art. 30.7 de la Ley 39/2015. La referencia como inhábiles a los dos días de fiesta local deberá entenderse no como aquellos que fueran festivos en el municipio del centro de trabajo o de cualquiera de los interesados, sino los que lo fueran en la ciudad donde se ubique el SMAC.

Curiosamente hubo un tiempo en el que no coincidían los días inhábiles según se tratara de plazos procesales o de plazos administrativos, puesto que la ya derogada Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en su artículo 48 señalaba que “...cuando los

⁴⁶ Expresión latina que significa “por precaución”

plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los domingos y los declarados festivos” lo cual convertía en hábiles los sábados por motivo de que existía la obligación de que todas las administraciones públicas mantuvieran abierto un Registro durante la mañana del sexto día de la semana. Esta disfunción en el cómputo de los plazos según fueran administrativos o procesales fue objeto de innumerables confusiones.

Respecto al mes de agosto habrá que entender que es hábil a efectos administrativos, así como a efectos procesales en aquellos procedimientos que traten sobre las siguientes materias:

- Despido.
- Extinción del contrato de trabajo de los arts. 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 139 de la LRJS).
- Impugnación de altas médicas.
- Vacaciones.
- Materia electoral.
- Conflictos colectivos.
- Impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Así mismo, la STS Nº 913/2016. Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 3754/2015 de 27 de octubre de 2016⁴⁷ aclara que:

⁴⁷ STS 5071/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5071. Id Cendoj:28079140012016100853. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sección:1. Fecha:27/10/2016. Nº de Recurso:3754/2015 Nº de Resolución:913/2016

“de acuerdo con el art. 65.1 LRJS el cómputo de la caducidad se reanuda bien al día siguiente de intentada la conciliación, bien transcurridos quince días hábiles - concretamente, al día siguiente hábil de esos quince días hábiles- desde la presentación de la solicitud de conciliación si ésta no se hubiera intentado con anterioridad. El primero constituye un plazo indeterminado, en la medida en que no es posible conocer a priori el día en que la conciliación será intentada, mientras que el segundo es un plazo absoluto e inamovible, pues este plazo de quince días no se ampliará ni siquiera en el caso de que la solicitud de conciliación requiera de subsanación, para lo que se le habrá concedido un plazo al solicitante que, de esta manera, se solapa con el de la suspensión de la caducidad de la acción. En ambos casos, no habrá de computarse en el plazo el mismo día de la presentación de la demanda. Este plazo de quince días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación, sin que ésta se haya celebrado, implica que el cómputo de la caducidad se reanuda a partir del siguiente día sin esperar a que se celebre el acto conciliatorio y sin que una celebración posterior de éste implique la suspensión retroactiva del plazo que ya se reanudó”.

Habiéndose tratado la forma del cómputo de los plazos en cuanto a la suspensión e interrupción de los mismos, procede adentrarse en el momento en que empieza a computarse el plazo para presentar la solicitud de conciliación y que por imperativo legal debe estar dentro de los 20 días hábiles a partir del día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.

Ahora bien, hay ocasiones en que no resulta fácil entregar la carta de despido al trabajador, generalmente porque no está en el centro de trabajo, porque pudiera estar en una situación de IT, o porque su actividad no tenga un centro de trabajo determinado, en todos ellos se suele recurrir al burofax como forma fehaciente de comunicación de la extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empresario, pero no siempre el servicio de correos o el de una mensajería privada localizan al destinatario en su domicilio en las horas de reparto y si bien está establecido que se hagan dos intentos en horas distintas, no es menos cierto que en esos casos se procederá conforme previene el art. 42 del RD 1829/1999 de 3 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de Prestación de los Servicios Postales:

- “ 1. Si intentada la notificación en el domicilio del interesado, nadie pudiera hacerse cargo de la misma, se hará constar este extremo en la documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se intentó la misma, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes.*
- 2. Si practicado el segundo intento, éste resultase infructuoso por la misma causa consignada en el párrafo anterior o bien por el conocimiento sobrevenido de alguna de las previstas en el artículo siguiente, se consignará dicho extremo en la oportuna documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se realizó el segundo intento.*
- 3. Una vez realizados los dos intentos sin éxito, el operador al que se ha encomendado la prestación del servicio postal universal deberá depositar en lista las notificaciones, durante el plazo máximo de un mes, a cuyo fin se procederá a dejar al destinatario aviso de llegada en el correspondiente casillero domiciliario, debiendo constar en el mismo, además de la dependencia y plazo de permanencia en lista de la notificación, las circunstancias expresadas relativas al segundo intento de entrega. Dicho aviso tendrá carácter ordinario”.*

Es decir, que podría darse el caso de que el trabajador no tuviera conocimiento de su despido hasta transcurrido un mes de su intento de notificación, con lo que debemos entender que el cómputo del plazo de los 20 días para solicitar el acto de conciliación empezará a contar desde ese momento. Sin embargo, a esto debe añadirse la excepción de que el trabajador haya de manera maliciosa retrasado voluntariamente la recogida de la notificación. A este respecto ya se ha pronunciado el Tribunal Supremo en su Sentencia Nº 82/2020, Sala de lo Social, Sección 1, Rec.

2578/2017 de 29 de Enero de 2020⁴⁸ del que se extrae su Fundamento Jurídico cuarto apartado tercero:

“...la doctrina de esta Sala respecto a la caducidad de la acción de despido, se ha de concluir que el “dies a quo”⁴⁹ para el plazo de caducidad de la acción de despido se fija en la fecha en la que el trabajador recogió el burofax en la oficina postal...”

Dicho todo lo anterior, hay que recordar que, aunque el último día de plazo para interponer la demanda sea el mismo en el que se celebra el acto de conciliación, todavía podría acogerse el demandante a lo dispuesto en la LEC que permite una especie de “día de gracia”⁵⁰ en virtud de lo que dispone su art. 135.5 que permite la presentación de la demanda hasta las 15 horas del día siguiente a la finalización de un plazo procesal.

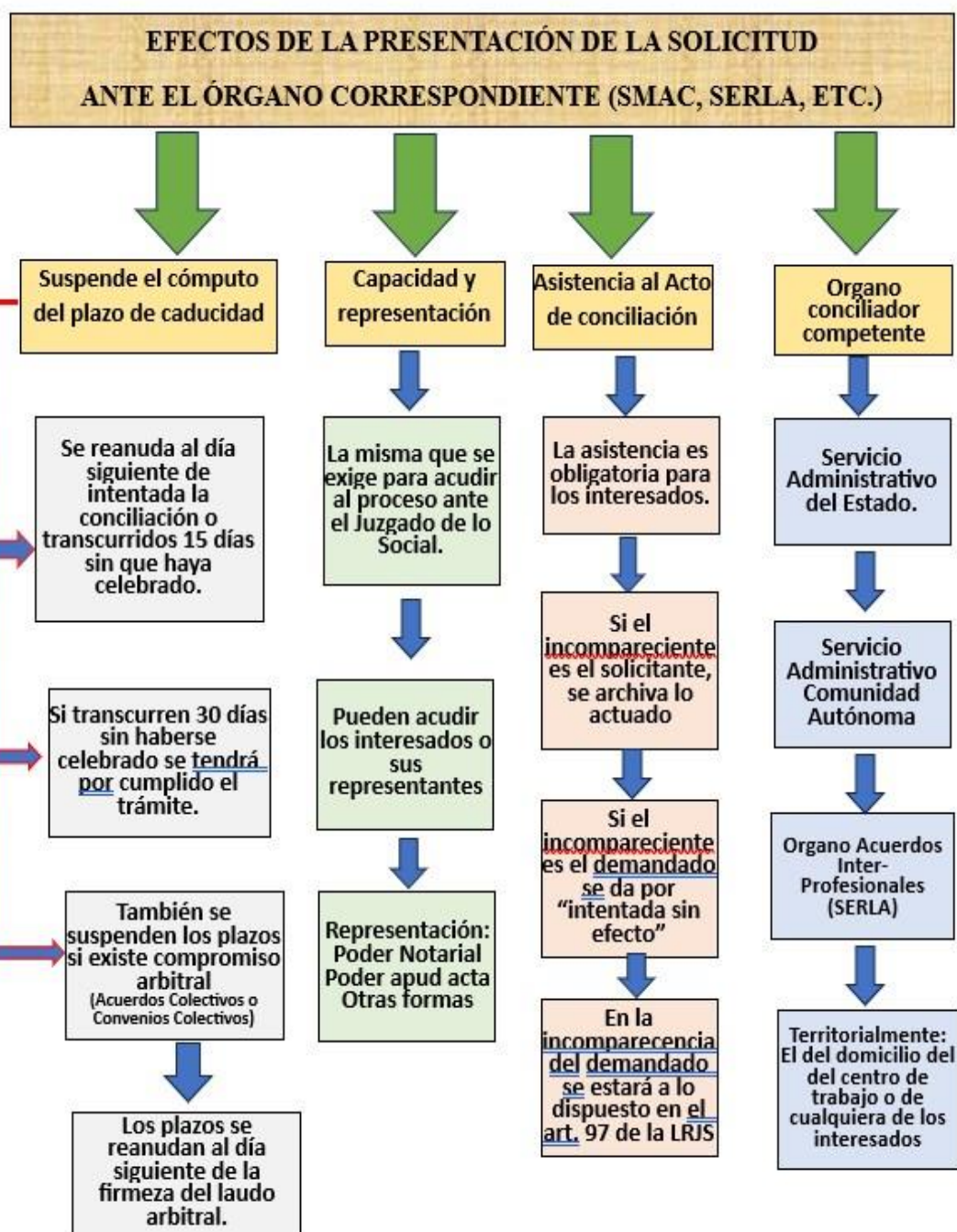
En el siguiente diagrama se intenta resumir de manera sintética los efectos propios que ha de producir la mera solicitud del intento de conciliación, así como:

- La capacidad y representación.
- Obligatoriedad de asistir y efectos de la incomparecencia.
- Órgano territorialmente competente.

⁴⁸ STS 418/2020 - ECLI:ES:TS:2020:418. Id Cendoj:28079140012020100060. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:29/01/2020. Nº de Recurso:2578/2017. Nº de Resolución:82/2020

⁴⁹ El día a partir del cual

⁵⁰ El art. 135.5 de la LEC recoge el denominado "día después o día de gracia" permitiendo la presentación de escritos hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo.



Fuente: Elaboración propia

2.6 Las partes, su capacidad y representación para intervenir en la conciliación extrajudicial.

Por extensión del art. 17.1 LRJS se entiende que podrán ser parte en la conciliación extrajudicial quienes posteriormente tengan tal capacidad en el procedimiento judicial y en la misma posición, esto es como demandante o demandado debiendo tener en cuenta posibles situaciones litisconsorciales, es decir *“Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social en los términos establecidos en el art. 17 de la LRJS”*.

Esta legitimación para ser parte en el procedimiento se encuentra íntimamente vinculada a otros preceptos, en particular al Art. 9.2 de la CE, Art. 7.3 de la LO del Poder Judicial, Art. 32 del CC y Art. 6 de la LEC y se considerarían de manera supletoria al ya citado art. 17 LRJS, si bien el anterior art. 16 establece la capacidad procesal y de representación pudiendo distinguir entre personas físicas y personas jurídicas:

Personas físicas:

- Los trabajadores mayores de 18 años que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles⁵¹
- Los mayores de 16 y menores de 18 respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de y de la relación de Seguridad Social *“cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente”*.

⁵¹ Cuando una persona física no esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y no hubiere persona que legalmente la represente o asista para comparecer en juicio, el tribunal le nombrará, mediante providencia, un defensor judicial. Este defensor asumirá su representación y defensa hasta que se designe a una persona que legalmente la represente. En estos casos, el Ministerio Fiscal asumirá la representación y defensa de la persona hasta que se produzca el nombramiento del defensor judicial.

A este respecto se consideran incluidos los derechos de naturaleza sindical y de representación, y los de impugnación de los actos administrativos que les afecten. Debe entenderse por tanto que tendrán capacidad los menores de edad emancipados⁵² o autorizados por su representante legal.

- Trabajadores autónomos económicamente dependientes⁵³.
- Las personas que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, a través de sus representantes legales

Personas jurídicas:

- A través de quienes legalmente les representen⁵⁴
- Las asociaciones empresariales para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

La emancipación se puede alcanzar de las siguientes formas:

1. Por concesión de quienes ejercen la patria potestad: Los padres o tutores pueden conceder la emancipación al menor. Esta concesión debe formalizarse mediante escritura pública.
2. Por concesión judicial: El menor puede solicitar la emancipación al juez de primera instancia de su domicilio. Esta solicitud puede ser concedida si se encuentra en alguno de los siguientes supuestos:
 - Cuando quien ejerce la patria potestad contrajere nupcias o conviviere maritalmente con persona distinta del otro progenitor.
 - Cuando los progenitores vivieren separados.
 - Cuando concurra cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad

3. Por matrimonio: Aunque actualmente la edad mínima para contraer matrimonio en España es de 16 años, antes de la entrada en vigor de la Ley de Jurisdicción Voluntaria, los menores de 14 años podían emanciparse mediante el matrimonio con dispensa judicial. Esta posibilidad ya no está vigente

Es importante destacar que, aunque la emancipación permite al menor regir su persona y bienes como si fuera mayor de edad, existen ciertas limitaciones. Por ejemplo, el menor emancipado no puede tomar dinero a préstamo, gravar o enajenar bienes inmuebles y establecimientos mercantiles o industriales sin el consentimiento de sus padres o, en su defecto, de su defensor judicial.

Según el artículo 7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, las personas menores de edad no emancipadas deberán comparecer mediante la representación, asistencia o autorización exigidos por la ley. En el caso de las personas con medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica, se estará al alcance y contenido de estas medidas

⁵³ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

⁵⁴ la representación legal de las personas jurídicas recae en las personas que ostenten la titularidad de los órganos a quienes corresponda su representación, ya sea por disposición de una ley o por un acuerdo válidamente adoptado. En el caso de las sociedades mercantiles, esto incluye a los administradores o representantes designados en los estatutos de la entidad y registrados en el Registro Mercantil.

- En las comunidades de bienes y otros entes sin personalidad jurídica, tales como Masas patrimoniales o patrimonios separados, Herencias yacentes, sociedades irregulares, Grupos de consumidores o usuarios afectados por un hecho dañoso, Entidades habilitadas conforme a la normativa comunitaria europea, Uniones sin personalidad, Comunidades de propietarios en régimen de propiedad horizontal. En este caso la capacidad procesal corresponderá a quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores.
- Sindicatos, secciones sindicales y representantes de trabajadores (Delegados de Personal y Comités de empresa), en la defensa de intereses colectivos.
- Organizaciones de trabajadores autónomas en la defensa de acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

El apartado 5º del citado art. 17 recoge expresamente el caso de la defensa de los intereses de personas víctimas de discriminación por orientación sexual:

“Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”.

En cuanto a la representación hay que recordar que el art. 18 LRJS no exige que la misma sea ostentada por ningún profesional *“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”* por lo que procede remitirse al art. 9 del RD 2756/2979 que permite una amplia gama de posibilidades:

“Los interesados podrán comparecer al acto de conciliación por sí mismos o por medio de representante, otorgándose esta representación mediante poder notarial, por comparecencia ante los órganos judiciales a que se refiere el artículo 10 de la Ley de Procedimiento Laboral, o ante las oficinas del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

También podrá admitirse la representación mediante aportación de escrito del interesado designando específicamente al que comparece como representante, facultándole para obligarse en dicho acto, o por simple comparecencia y manifestación del representante siempre que en estos supuestos sea reconocido como tal por la otra parte y se considere suficiente a juicio del conciliador, quien advertirá al representante de las responsabilidades en que pueda incurrir caso de no existir tal representación e incumplirse las obligaciones contraídas por tal motivo”.

De todas las opciones expresadas sobre la forma de representación la más polémica es la que se refiere a la comparecencia de quien dice actuar en representación de la empresa siendo reconocida tal representación por el trabajador. En este caso el Acta recogerá esta circunstancia y añadirá la típica expresión “se hacen las advertencias legales” sin embargo no aparece en el texto legal que advertencias son esas por lo que hay que intuir o deducir cual es la responsabilidad que asume quien dice ser representante si adquiere un compromiso en nombre de su representado y que finalmente resulta incumplido, sin que por otra parte pueda acreditar la existencia de esa representación y muy en especial si el obligado al pago la niega. En este caso es evidente que se ha arrogado una facultad que no tiene o no puede acreditar, con lo que podría encontrarse con una responsabilidad solidaria con la empresa deudora o incluso con la obligación de tener que asumir personalmente el coste de lo pactado.

Cuestión igualmente problemática supone la situación en la que el compareciente aun acreditando debidamente su apoderamiento llega a un acuerdo que excede lo que estaba dispuesto a pactar su mandante. No hay duda de que el poder, otorgado por cualquiera de los medios descritos, le faculta para alcanzar acuerdos y concluir el acto

conciliatorio con avenencia, pero lógicamente ese poder no es ilimitado y sobre todo no podrá exceder las instrucciones dadas por el poderante que por otra parte y rara vez se documentan. En este caso podría tener que responder ante este último del acuerdo alcanzado en su nombre, aunque a su criterio profesional fuera favorable para su cliente en evitación de que una posible posterior sentencia fuera mucho más desfavorable.

En consecuencia, todo hace pensar que no es recomendable comparecer en un acto de conciliación sin la representación adecuada, pues queda abierta la posibilidad de que aun siendo conocido sobradamente por el demandante el representante del demandado, bastará con decir que no le reconoce para que se le tenga por incomparecido con las consecuencias que podrá tener posteriormente en el proceso como es la posible condena en costas en el supuesto de que el fallo de la sentencia coincida esencialmente con lo pedido en conciliación.

Estas costas incluyen los honorarios del abogado o graduado social de la parte contraria, con un límite de 600 euros⁵⁵. Además, el artículo 97.3 de la LRJS prevé la posible imposición de una sanción pecuniaria a la parte que no acudió injustificadamente, que no puede superar un tercio de la cuantía en litigio. Esta sanción es compatible con la condena en costas.

Hay que destacar los diferentes efectos según que el no compareciente sea el solicitante o el demandado, puesto que si no comparece el primero la solicitud se tendrá por no presentada (con lo cual podría volver a solicitarlo si todavía estuviera en plazo) y si no lo hace el segundo la conciliación se da por “intentada sin efecto”.

Respecto a la consideración de suficiencia del documento de representación que le corresponde hacer al Letrado Conciliador y vista la diferencia de efectos que va a producir según quien sea quien no comparece, debe citarse la STC de 29 de noviembre de 1993⁵⁶ Rec. 341/1991. En aquel caso se solicita una conciliación y llegado el día se tienen por no presentada la papeleta de demanda por incomparecencia del solicitante

⁵⁵ Art. 66.3 LRJS

⁵⁶ STC 354/1993, de 29 de noviembre (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1993) ECLI:ES:TC:1993:354
Página 66 de 114

quien alega haber sufrido un accidente de tráfico que le había impedido acudir al acto conciliatorio, si bien asistió el Letrado del actor que había sido designado en la propia demanda.

La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda, al considerar insuficiente la representación del demandante en la conciliación administrativa, sentencia que es confirmada por TSJ de Cataluña en base a lo dispuesto en el RD 2756/1979. La parte vencida recurre en amparo ante el Tribunal Constitucional en base a una posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva argumentando que no se ofreció la posibilidad de subsanar la falta de representación en la conciliación. Pues bien, el TC considera que se vulneró el derecho del recurrente al acceso al proceso judicial, se estima el recurso de amparo y se declara la nulidad de las sentencias recurridas, reconociendo el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente, al entender que el Letrado Conciliador había aplicado un criterio excesivamente rigorista en cuanto a la representación del actor dando por no presentada la solicitud de conciliación.

2.7 La citación de las partes.

Presentada y admitida la papeleta de conciliación, el órgano conciliatorio (SMAC, SERLA, etc.) dará traslado a los demás interesados (entendemos que también al solicitante cuando aquella se haya presentado por medios electrónicos o en otros Registros de la Administración) indicando el lugar, día y hora en que habrá de celebrarse el acto de conciliación. Ya se ha dicho que si la presentación se hace ante el propio SMAC lo habitual es que en ese mismo acto y aun cuando el presentador sea persona distinta del solicitante se le cita en el mismo momento de la presentación, ahora bien, está previsto que si este se negara a recoger la citación se notifique al solicitante de la misma forma que a los demás interesados, esto es, *“mediante correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama, o cualquier otro medio del que quede constancia”* (art. 8 RD 2759/1979). Y aquí pueden surgir dos preguntas interesantes: ¿Existen todavía los telegramas en España? ¿Es admisible la notificación por correo electrónico?

Pues bien, aunque haya quedado en desuso, el telegrama sigue existiendo y además ya no es necesario la presencia del remitente en las oficinas postales, sino que se puede enviar telemáticamente a través de la web que al efecto tiene Correos: <https://mioficina.correos.es/es/en/home/help/help-guides/guide-telegrama-nacional>. Respecto a la citación por correo electrónico hay que señalar que no sería admisible un correo electrónico convencional, puesto que el mismo no deja constancia de que se recibe tal como exige el RD pero no cabría decir lo mismo respecto a las notificaciones de aquellos que reglamentariamente tienen la obligación de relacionarse telemáticamente con la Administración en los términos de la Ley 39/2015 que establece que ciertas personas y entidades están obligadas a comunicarse con la Administración por medios electrónicos en concordancia con el RD 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

A este respecto, el Tribunal Constitucional se pronunció en este sentido en sus sentencias de 8 de abril de 2019⁵⁷, rec. 5693/2017 y 16 de septiembre de 2019⁵⁸. Rec. 2578/2018 en las que resuelve sobre casos en los que las citaciones para conciliación y juicio se ha hecho a través de correo electrónico habilitado en lugar de hacerse por correo certificado con acuse de recibo en el domicilio social de la empresa.

En ambos casos concede el amparo a las empresas recurrentes por entender que se trataba de una primera citación a entidades que previamente no se habían personado en los respectivos procedimientos.

Bien es cierto que se trata de sentencias anteriores al RD 203/2021 y que el art. 53.1 LRJS remite a la LEC (art. 155) que al tratar el tema de las notificaciones establece que los actos de comunicación se practicarán preferiblemente por medios electrónicos cuando los intervinientes en el proceso estén obligados o hayan optado por ellos. En ciertos casos, como el primer emplazamiento o citación, si transcurren tres días sin que el destinatario acceda al contenido electrónicamente, se realizará por la vía del Tablón

⁵⁷ STC 47/2019, de 8 de abril. (BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2019). ECLI:ES:TC:2019:47

⁵⁸ STC 47/2019, de 8 de abril. (BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2019) . ECLI:ES:TC:2019:47

Edictal Judicial Único o mediante entrega física en la sede del órgano judicial, toda vez que el siguiente art. 152 dice textualmente:

“El destinatario deberá identificar un dispositivo electrónico, servicio de mensajería simple o una dirección de correo electrónico que servirán para informarle de la puesta a su disposición de un acto de comunicación, pero no para la práctica de notificaciones” .

De ello podría deducirse que la dirección electrónica habilitada o la carpeta ciudadana serían suficientes para avisar de la existencia de una notificación, pero no para tenerse como notificado en sentido estricto, al menos, hasta que se produzca la aceptación y la descarga de la notificación, momento en que queda registrado en el sistema.

2.8 Reconvencción en el acto de conciliación.

La reconvencción es una figura procesal en virtud de la cual el demandado puede formular pretensiones frente al demandante, actuando, así como actor frente a él dentro del mismo proceso regulada en el art. 406.1 de la LEC. En el procedimiento ante la Jurisdicción de lo Social la reconvencción debe plantearse en la conciliación administrativa puesto que al no existir un trámite de contestación a la demanda con anterioridad al juicio, si se planteara directamente en la vista oral podría causar indefensión a la otra parte en cuanto que acude a la misma con los medios de defensa adecuados para la oposición a la demanda, ello permitirá que el demandado tenga conocimiento previo de la acción reconvenccional, sin embargo no será necesaria para alegar compensación de deudas, siempre que sean vencidas y exigibles, y no se formule una pretensión de condena reconvenccional. Esta compensación puede simplemente ser alegada en la contestación a la demanda dentro del juicio.

Respecto a los supuestos en los que si será exigible anunciar la reconvencción en el acto de conciliación hay que entender que no servirá únicamente con el mero anuncio, sino que deberá hacer constar en el acta los hechos y circunstancias en los que fundamenta

la misma, puesto que de lo contrario estaría causando indefensión a la parte contraria dentro del proceso. Es decir, para que sea admitida la nueva acción deberá ajustarse a la misma modalidad procesal que la acción principal o que hubiera podido ser acumulable, deberá cumplir con los mismos requisitos que la demanda y existir conexión entre ambas pretensiones, pues de lo contrario se debería plantear en una acción diferenciada y no debería admitirse en el acto conciliatorio.

STSJ de Madrid. Rec. 3417/2002 de 22 de octubre⁵⁹: *“Tal art. 85.2 mencionado solo admite la formulación de una demanda reconvenional si quien la pretende actuar la ha anunciado a su, entonces, futuro y posible demandante, dentro del acto de conciliación previo al trámite judicial...”*.

En el mismo sentido STS 986/2013, de 3 de marzo de 2014⁶⁰, rec. 986/2013 (FJ 2º):

“La pretensión ejercitada al reconvenir se acumula -desde el momento en que se formula en conciliación- a la demanda y sigue la suerte de esta, por lo que, anunciada la reconvenición en el acto de conciliación previa, aunque se celebre el juicio transcurrido más de un año desde que se intentó la conciliación sin efecto, la acción reconvenional no ha prescrito”

2.9 Dinámica de la celebración del acto de conciliación.

Debemos entender que las alusiones que hace el RD tantas veces citado respecto a las funciones del Letrado Conciliador son de aplicación a quienes ocupan posición similar en las conciliaciones ante el SERLA, en todo caso la mecánica sería la siguiente:

⁵⁹ STSJ M 14128/2002 - ECLI:ES:TSJM:2002:14128. Id Cendoj:28079340052002100086 Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social Sección:5 Fecha:22/10/2002. Nº de Recurso:3417/2002 Nº de Resolución:908/2002

⁶⁰ STS 1029/2014 - ECLI:ES:TS:2014:1029. Id Cendoj:28079140012014100086. Sala de lo Social. Sección:1 Fecha:03/03/2014 Nº de Recurso:986/2013.

1. El Letrado Conciliador, o quien asuma esa competencia dentro del órgano constituido al efecto, llama a las partes a su despacho. (Hay que señalar que la escenografía de este acto puede ser diferente en cada provincia de tal forma que en algunas no se celebra en un despacho propiamente dicho sino en una reproducción muy similar a la de una Sala de Vistas).
2. Seguidamente comprobará que comparecen todos los llamados, así como su identidad, capacidad procesal y representación.
3. Procede a leer la petición que figura en la solicitud y concede la palabra a las partes cuantas veces considere necesario, invitándoles a llegar a un acuerdo “con el auxilio, en su caso, de los hombres buenos” (art. 10), pudiendo sugerir soluciones equitativas, mantiene el orden en la sesión y tiene capacidad para darla por terminada cuando aprecie alteración del orden o imposibilidad de llegar a un acuerdo.

En este momento es potestativo de las partes el mostrar documentos que no se incluyen en el expediente y que únicamente pueden servir para apoyar las pretensiones de cada parte. Añadir que esta exhibición de documentos solía depender de la estrategia procesal que cada uno hubiera previamente diseñado y que hasta la entrada en vigor de la LO 1/2025 en que se exige que la prueba documental se aporte con la demanda o en los 10 días anteriores al juicio, generalmente estos se aportaban en la fase probatoria de este, lo que permitía que la parte contraria no fuera preparada para contrarrestar el efecto de los mismos, por lo que se solían guardar para aportarlos sorpresivamente en el momento del juicio. Concluido el acto, se levanta acta del mismo que deberá aportarse posteriormente junto con la demanda ante el Juzgado y en la que deberán recogerse los siguientes aspectos:

1. Datos personales de los comparecientes (Nombre y DNI), así como los de sus representados y que son parte en el procedimiento. (Aunque el RD no hace mención expresa, debe entenderse que también deberá figurar los mismos datos

de quienes comparezcan en calidad de “hombre bueno”. (Hay que tener en cuenta que aquí tampoco es necesario ningún tipo de postulación, por lo que quienes acudan como profesionales en apoyo de sus clientes no lo harán en su calidad de Abogados o Graduados Sociales, sino como hombres buenos.⁶¹

2. Acuerdos alcanzados por los interesados.
3. Resultado final que podrá concluir como:
 - a) Con Avenencia
 - b) Con Avenencia Parcial
 - c) Sin Avenencia
 - d) Intentado sin efecto
1. El acta es firmada por el Letrado Conciliador y por todos los interesados y quienes hayan comparecido como hombres buenos, generalmente abogados y graduados sociales. Si alguno no sabe o no puede firmar, se hará constar pudiendo hacerlo en su nombre el abogado o graduado social que haya comparecido.
2. Si alguno de los comparecientes se niega a firmar, se hará constar en el acta recogiendo los motivos que alegue teniendo la conciliación acabada como “sin avenencia”.

⁶¹ Está claro que el Real Decreto 2756/1979 no utiliza lenguaje inclusivo, pero al referirse al “hombre bueno” lo está haciendo a la idea de una figura que históricamente se encargaba de apoyar y aconsejar en procesos de conciliación. Los 'hombres buenos' eran personas que debían tener ciertas dosis de raciocinio, sentido común y buen hacer en su vida, para proporcionar apoyo, consejo, seguridad, una segunda opinión y reflexión. Estos individuos buscaban solucionar conflictos sugiriendo propuestas o alternativas al conciliador. Actuaban conjuntamente con un juez municipal (actualmente, sería el juez de primera instancia) para intentar avenir a las partes en conflicto, buscando resolver de común acuerdo y ajustando sus diferencias.

Tiene sus raíces en la educación humanista de tradición estoica, que destaca la dignidad y excelencia del ser humano fundamentada en la razón común a todos. Según este enfoque, un 'hombre bueno' es aquel que refleja la excelencia de lo humano mediante la recta razón y virtud, lo que podríamos identificar como el *vir sapiens* y *vir bonus*. Esta formación requiere un esfuerzo disciplinado y constante, adaptándose a las experiencias y circunstancias del individuo. Albert Márquez, J. J., & Sánchez Hidalgo, A. J. (2023). Derecho y argumentación. Conflicto Epistemológico y Ontológico (p. 301). Tirant lo Blanch.

3. El Letrado Conciliador expide certificado del Acta entregando una copia certificada a cada uno de los interesados.

2.10 Consecuencias de lo acordado en conciliación.

El art. 11 RD 2756/1979 en concordancia con los arts. 68 y 237 LRJS disponen que lo acordado en conciliación conlleva la posibilidad de instar la ejecución ante el Juzgado de lo Social, por tanto, el certificado del Acta de la conciliación concluida con avenencia constituye título suficiente para ejecutar lo acordado, sin ningún otro trámite previo. Debe entenderse que ha existido un acuerdo transaccional por el que se ha resuelto el conflicto. En consecuencia, podemos establecer que este acuerdo va a tener tres efectos esenciales:

- Lo acordado en conciliación es ejecutable ante el Juzgado de lo Social.
- No tiene efectos de cosa juzgada puesto que como se verá más adelante es posible su impugnación por las causas que invalidan los contratos.
- La empresa no podrá imputar al trabajador los mismos hechos que llevaron a este último a solicitar el acto conciliatorio.
- Tendrá efectos en relación a una posible prestación por desempleo del Fondo de Garantía Salarial.

Respecto a los efectos de cosa juzgada conviene recordar la sentencia del TSJ de Galicia 76/41/2017 de 14 de diciembre de 2017⁶², rec. 2674/2017 en cuanto que recuerda en su fundamento jurídico primero que:

⁶² STSJ GAL 7641/2017 - ECLI:ES:TSJGAL:2017:7641. Id Cendoj:15030340012017105561. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede:Coruña (A) Sección:1 Fecha:14/12/2017 Nº de Recurso:2674/2017

“Lo acordado en conciliación extrajudicial no goza de autoridad de cosa juzgada” recogiendo en su fundamento jurídico segundo lo siguiente:

- 1) *La avenencia en la conciliación extrajudicial o previa al juicio entre un trabajador y un empresario constituye un supuesto especial de contrato de transacción (STS 1-12-1986);*
- 2) *Como tal contrato de transacción persigue una finalidad de "evitación del proceso" (rúbrica del Título V del Libro I de la LPL -ídem en LRJS-) o, en los términos muy similares del art. 1809 del Código Civil, de evitar "la provocación de un pleito";*
- 3) *Tal finalidad de la conciliación extrajudicial se ha reforzado, a partir de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, mediante la atribución a la avenencia en conciliación de la condición de título que lleva aparejada ejecución.*
- 4) *En consecuencia, el cumplimiento de lo acordado en la conciliación previa al juicio debe hacerse valer por la vía de la ejecución de sentencia (STS 16-3- 1995)”.*

2.11 Impugnación de lo acordado en conciliación.

Establece el art. 67 LRJS que “*lo acordado en conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes puedan sufrir perjuicio por aquel, ante el Tribunal o Juzgado al que hubiera correspondido el asunto objeto de conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio de las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.....*” . Por tanto, solo quedaría por determinar cuáles son esas causas:

“la acción de nulidad abarca no sólo los supuestos de nulidad propiamente dicha (art. 1261 CC), sino también los de anulabilidad (art. 1300 CC) y rescisión (art .1291 CC). La nulidad estará vinculada a alguno de los del contrato, esto es, consentimiento, objeto o causa. Respecto al consentimiento, en la medida en que alguna de las partes este incapacitada para prestarlo, error del consentimiento por desconocimiento del derecho laboral) o los vicios del consentimiento, esto es, violencia, dolo o intimidación, si bien

estos últimos ofrecen un margen muy escaso para la impugnación, dada la presencia generalizada de apoyo técnico a las partes durante el acto de conciliación. Respecto al objeto, en la medida en que podría ser contrario a las leyes o las buenas costumbres (art. 1271CC), ser imposible (art.1272 CC) o indeterminado y no determinable sin la celebración de un nuevo acuerdo (art .1273 CC) .

Y, por lo que se refiere a la causa, debería ser inexistente o ilícita para causar nulidad (art. 1275 CC)..... Como se ha comentado al analizar el art. 64 LRJS, hay determinados supuestos en los que, no siendo obligatoria la conciliación, ésta resulta posible. Cuando no sólo no sea obligatoria, sino que tampoco sea posible, podrá alegarse la nulidad del acuerdo alcanzado en conciliación. Por otra parte, recuérdese que la posición de parte contratante del trabajador (en el contrato de trabajo, y también en el contrato de transacción que contiene el pacto de conciliación) se encuentra especialmente protegida en el ordenamiento laboral en virtud de principio de irrenunciabilidad de derechos, que reduce el posible objeto de pacto, si bien interpretando que, dicha irrenunciabilidad , no puede llevarse al extremo de impedir todo tipo de transacción , lo que llevaría a la inutilidad del trámite de conciliación previa”⁶³.

En consecuencia, la acción de nulidad de lo acordado en conciliación se plantea como harto difícil, puesto que las situaciones más probables, falta o vicios en el consentimiento, coacciones, violencia o intimidación, se vuelven de prueba prácticamente imposible puesto que las partes además de acudir con su “hombre bueno” comparecen ante el Letrado Conciliador que es un funcionario público que necesariamente tiene que tener la condición de Licenciado en Derecho (en la nomenclatura actual “grado en derecho”) y que necesariamente ha comprobado tanto la personalidad, capacidad para intervenir, apoderamientos y que teniendo la facultad de dar por terminado el acto si se produjera un desorden en la discusión no solo no lo hubieran hecho, sino que hubieran permitido actos de violencia o intimidación.

⁶³ Requena Montes, Ó., Blasco Pellicer, C., Esteve Segarra, A., Montoya Medina, D., Basterra Hernández, M., Ramos Moragues, F., José Manuel López Jiménez, Bajo García, I., Tarabini - Castellani Aznar, M., Blasco Pellicer, Á., García Rubio, M. A., Viqueira Pérez, C., Taléns Visconti, E., Blasco Jover, C., López Balaguer, M., Nores Torres, L. E., Alegre Nueno, M., & Fernández-Peinado Martínez, A. (2023). *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 2023*. Tirant lo Blanch. (p. 445)

Cuestión diferente es quienes estarán legitimados para plantear la acción de nulidad de lo que se acordó en conciliación y que lógicamente serán quienes puedan resultar perjudicados por lo acordado. A estos efectos cabe acudir a la sentencia de la Audiencia Nacional N.º 65/2020, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 222/2018 de 08 de Septiembre de 2020⁶⁴ que en su Fundamento Jurídico tercero cita expresamente dos premisas respecto a la legitimación para el ejercicio de la acción:

- *De un lado, aquellas partes que suscribieron el acuerdo, las cuales sólo podrán impugnar el mismo por las causas que invalidan los contratos;*
- *De otro lado, la de los perjudicados, los cuales podrán fundar su acción en la ilegalidad o en la lesividad del mismo.*

Dicho esto, cabría únicamente señalar que no solo estarían legitimados quienes se han sentido perjudicados económicamente, sino también en aspectos como pudiera ser el reconocimiento de una relación jurídica que afectara al perjudicado.

En cuanto al plazo para el ejercicio de la acción será de 30 días hábiles que se computarán de distinta manera según que el impugnante haya sido parte en el acto conciliatorio o intervenga como perjudicado, en consecuencia, para el primero el inicio del “dies aquo” será el de la fecha de la firma del acta y para los segundos desde que tuvo conocimiento del acuerdo o tuvo la posibilidad de tenerlo, pues de otra forma se estaría beneficiando de su falta de interés en el conocimiento del mismo.

En relación al consentimiento procede citar el art. 1266 CC que señala que el error invalidante del consentimiento ha de ser manifiesto, esencial e inexcusable. Sin embargo, el TS ha venido a señalar que la interpretación del citado artículo debe ser restrictiva y excepcional en aras a la seguridad jurídica y del fiel cumplimiento de lo pactado (STS de 25 de septiembre de 2023⁶⁵, rec. 348/2003. FJ4º).

⁶⁴ SAN 2247/2020 - ECLI:ES:AN:2020:2247. Id Cendoj:28079240012020100069. Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sección:1. Fecha:08/09/2020. Nº de Recurso:222/2018. Nº de Resolución:65/2020

⁶⁵ STS 5725/2003 - ECLI:ES:TS:2003:5725 Id Cendoj:28079140012003101051. Sala de lo Social. Sección:1 Fecha:25/09/2003. Nº de Recurso:348/2003

2.12 Efectos de lo acordado en conciliación en relación a prestaciones de desempleo o del Fondo de Garantía Salarial.

El artículo 267 del RDL 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social determina que entre otras diversas formas de acreditar la situación legal de desempleo se encuentra el acta de conciliación administrativa siempre que se haya impugnado la decisión extintiva por las causas a las que se refiere la Disposición Transitoria 28 de la Ley General de la Seguridad Social:

“Asimismo podrá acreditarse mediante acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión”.

En consecuencia, habrá que entender que para el supuesto de que no exista comunicación escrita en la que se haga saber al trabajador que ha sido despedido, bien porque se trate de un despido tácito, porque se haya producido de manera verbal o cualquier otra causa, será título habilitante para acreditar la situación legal de desempleo el acta de la conciliación en la que la empresa reconozca que se ha producido el despido, con independencia de que esta último lo considere procedente o improcedente.

En el supuesto de que el trabajador recurra o impugne la decisión extintiva el cómputo de los 15 días de los que dispone para solicitar la prestación comenzará a contar desde el momento de celebrada la conciliación administrativa.

En cuanto al Fondo de Garantía Salarial⁶⁶ (FOGASA) hay que acudir al art. 33 ET en cuanto señala que:

⁶⁶ Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. BOE núm. 92, de 17 de abril de 1985. Referencia: BOE-A-1985-6029

“...abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario”, señalando el párrafo siguiente “abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3”.

Del tenor literal de art. 33 cabe deducirse que el FOGASA solo responderá de las cantidades adeudadas por la empresa cuando estas se correspondan con indemnizaciones acordadas dentro del procedimiento judicial, esto es, por acuerdo en conciliación judicial o por sentencia, pero no así las que pudieran acordarse en conciliación administrativa y ello tiene la explicación de que en el primer caso el FOGASA ha sido parte en el proceso, con lo que ha podido oponerse a lo acordado entre empresa y trabajador tanto en la conciliación judicial como en el juicio.

Ahora bien, siguiendo con la misma lectura cabría pensar que si la cantidad reclamada al FOGASA no deriva de una indemnización por despido sino de una reclamación de cantidad reconocida en conciliación administrativa, en ese caso podría cuestionarse que el Fondo asumiera el pago de la prestación con los límites legalmente establecidos, lo cual queda aclarado por la STS, rec. 3449/2014, de 3 de octubre de 2016⁶⁷, de la que conviene extraer su fundamento jurídico tercero:

“conviene precisar, que la doctrina de esta Sala iniciada en la sentencia de fecha 4 de julio de 1990, dictada en recurso en interés de Ley, y seguida por las sentencias -dictadas ya en unificación de doctrina- entre otras las de 18 de diciembre de 1991 (rec. 681/1991), 17 de enero de 2000 (rec. 574/1999), 17 de marzo de 2003 (rec. 907/2002), 23 de abril de 2004 (rec. 1216/2003), 23 de noviembre de 2005 (rec. 3429/2004), y 22 de enero de 2008 (rec. 490/2007), venía señalando, en interpretación del artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores, que para que el Fondo de Garantía Salarial abonase, en sustitución de obligaciones incumplidas por un empresario insolvente, salarios e indemnizaciones

⁶⁷STS 4611/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4611. Id Cendoj:28079140012016100751 Órgano:Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:03/10/2016 Nº de Recurso:3449/2014 Nº de Resolución:794/2016

por cese, era necesario disponer un título habilitante que la norma exige, y que si bien para los salarios era suficiente con una conciliación, previa o judicial, para las indemnizaciones por despido u otras modalidades extintivas, era precisa una sentencia o resolución administrativa”.

En el mismo sentido se ha pronunciado ya el TSJ de Madrid, Sentencia de 21 de mayo de 2007⁶⁸, rec. 1269/2007.

“Las indemnizaciones acordadas en conciliación previa están excluidas de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial; la doctrina del TJCE no se ha pronunciado sobre esta cuestión y la jurisprudencia del Tribunal Supremo encuentra diferencias entre la conciliación previa administrativa y la conciliación judicial que excluyen la posibilidad de apreciar desigualdad de trato en la norma, por todo lo cual se impone la desestimación del motivo y del recurso”.

Estos pronunciamientos hacen que el actor deba tener especial cautela a la hora de concluir el acto de conciliación “con avenencia” a la vista del reconocimiento de la deuda y el compromiso de pago que adquiere el deudor, puesto que, si finalmente este no hiciera frente a lo acordado y no tuviera bienes susceptibles de embargo, con lo que resultaría insolvente, el trabajador estaría incapacitado para pedir la prestación del FOGASA.

Igualmente se requiere especial cautela en la redacción del acta, de tal forma que no resulte suficiente con el reconocimiento de lo adeudado o la fecha en que producirá el abono, puesto que con frecuencia se acudía a la frase “que se abonará en el domicilio de la empresa en el plazo de ... x días”. Esto hacía que pudiera recaer en el trabajador la carga de la prueba de que había acudido a cobrar, cosa que no siempre era fácil. Para resolverlo es aconsejable que en el acta figure que el pago se hará mediante transferencia bancaria, indicando la entidad y el número de cuenta.

⁶⁸ STSJ M 9019/2007 - ECLI:ES:TSJM:2007:9019 Id Cendoj:28079340062007100147. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sección:6 Fecha:21/05/2007 Nº de Recurso:1269/2007 Nº de Resolución: 356/2007

2.13 Ejecución de lo acordado en conciliación administrativa.

Lo acordado en conciliación administrativa y acreditado mediante la correspondiente acta en el que se recoge que el acto ha concluido “con avenencia” y los términos en que la misma se ha conseguido, constituirá en caso de incumplimiento de la parte obligada, título habilitante para instar la ejecución ante el Juzgado de lo Social en los términos previstos en el Capítulo IV LRJS. Es decir, que lo acordado en conciliación ante el SMAC u órgano que lo sustituya tendrá fuerza ejecutiva sin que sea necesario ningún otro trámite y en los mismos términos en que se pide la ejecución de sentencia. Así lo recoge la STS 8323/2001 de 26 de octubre de 2001⁶⁹, en su fundamento jurídico segundo cuando señala:

"Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias" que además cita otra sentencia del mismo tribunal "en consecuencia, el cumplimiento de lo acordado en la conciliación previa al juicio debe hacerse valer por la vía de la ejecución de sentencia (STS 16-3- 1995)".

El art. 239 LRJS señala que la ejecución se inicia a instancia de parte y desde el momento en que fuese exigible la obligación acordada en el acto conciliatorio, mediante escrito en el que se hará constar:

- Si se trata de ejecución dineraria la cantidad líquida reclamada como principal, así como las que constituyan intereses de demora y costas.
- Bienes que se conozca y que siendo propiedad del ejecutado sean susceptibles de embargo
- Se adjuntará el certificado del acta que recoge lo acordado en conciliación.
- Si no se trata de ejecución dineraria designación de la obligación de hacer o no hacer pactada en conciliación.

⁶⁹ STS 8323/2001 - ECLI:ES:TS:2001:8323. Id Cendoj:28079140012001100505. Sección:1. Fecha:26/10/2001. Nº de Recurso:25/2001

Será competente el órgano judicial que hubiera tenido que conocer del asunto en el caso de no haberse concluido la conciliación con avenencia y estarán legitimados para instar la ejecución los interesados y quienes aleguen un derecho o interés legítimo o personal que pudiera resultar afectado por la propia ejecución.

En el caso de que se intente la ejecución frente a entidades sin personalidad jurídica podrá instarse la ejecución frente a quienes figuren como socios, partícipes, miembros o gestores que hayan intervenido en el tráfico jurídico, quedando excluidas las comunidades de propietarios en régimen de propiedad horizontal, en cuyo caso la ejecución de la sentencia debe instarse contra la propia comunidad de propietarios, representada por su presidente o por el administrador de la finca, según lo dispuesto en la Ley de Propiedad Horizontal⁷⁰ al entenderse que la comunidad de propietarios tiene personalidad jurídica propia y puede ser demandada y ejecutada como tal.

Cuando en la conciliación se haya acordado la readmisión del trabajador y llegada la fecha pactada esta no se hubiera producido se podrá instar la ejecución frente al empresario en el plazo de los 20 días siguientes a aquel en que debió producirse conforme establecen los arts. 238 y 278 RRJS, quedando equiparado a este supuesto los casos en que la readmisión se haya producido de manera irregular.

En este caso, solicitada la ejecución el Juez citará de comparecencia a todas las partes conforme al art. 280 LRJS y dictará Auto pronunciándose sobre si tuvo lugar la readmisión y si esta lo fue en la debida forma, con advertencia de que si no fue así deberá reponer al trabajador en su puesto de trabajo en los 5 días siguientes y que de no hacerlo se adoptarán las medidas del art. 283 LRJS.

⁷⁰ Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre propiedad horizontal

3. LA MEDIACIÓN.

La mediación en sus diversos ámbitos constituye uno de los grandes debates jurídicos y sociales del momento actual, especialmente tras la entrada en vigor de la LO 1/2025, posiblemente de escaso impacto en el ámbito laboral.

No parece cuestionable el interés que existe en diversos ámbitos en potenciar esta figura ni tampoco lo son las ventajas que puede representar, especialmente en materias como la mediación familiar o mercantil, en las que la solución extrajudicial del conflicto ofrece la enorme ventaja de no causar el sentimiento de vencedores y vencidos entre quienes van a tener que seguir manteniendo una relación de proximidad, bien porque hay hijos como puede ocurrir en el primer caso, o bien porque haya que seguir trabajando y rentabilizando una explotación económica como medio de vida.

Tampoco hay que obviar el interés que puede tener la sociedad en general y la Administración Pública en particular en conseguir que se judicialicen menos asuntos con lo cual se conseguirá un importante ahorro en lo económico y una mayor agilidad en los procedimientos, sin tener que dedicar cada vez más recursos a un sistema judicial tradicionalmente saturado.

Frente a todo ello también se alza la reticencia de colectivos profesionales que han basado su beneficio y quehacer profesional en el litigio, de tal forma que la mediación puede aparecer como el fantasma que disminuya sus ingresos al aligerar los procedimientos en los que intervienen, llegando incluso a aconsejar a sus clientes que eviten la mediación.

En torno a todo ello, también subyace una cuestión cultural que varía según los territorios y las tradiciones, porque si bien y desde un plano ajeno al conflicto podemos ver las innumerables ventajas de evitar su judicialización, para quienes lo viven en primera persona puede ser que su interés sea la victoria, el conseguir que un tercero

instituido con los poderes del Estado les dé la razón. La victoria moral es difícil de valorar y en ocasiones es la que buscan los contendientes junto con el perjuicio del contrario.

En definitiva, se trata de que un mediador independiente con formación suficiente, aceptado previamente por las partes involucradas, intente aproximar posiciones hasta llegar a una solución extrajudicial que pueda entenderse aceptable para los interesados. En el ámbito de lo laboral ha existido una cierta tradición de mediación en lo referido al conflicto colectivo, pero no así en los conflictos individuales en lo que el gran protagonismo lo tiene la conciliación, que poco o nada tiene que ver con la mediación.

Para hacernos una idea de la conflictividad en el ámbito de lo social basta recordar los datos oficiales del año 2023 ofrecidos por el Consejo General del Poder Judicial, según los cuales en dicho año llegaron a los Juzgados de lo Social un total de 340.837 asuntos, con el desglose que puede verse en la siguiente tabla:⁷¹

TOTAL	ASUNTOS INDIVIDUALES		SEGURIDAD SOCIAL	CONFLICTOS COLECTIVOS
	Despidos	Reclamaciones derivadas del contrato de trabajo		
340.837	112.196	133.888	92.667	2.086

Solo en Castilla y León, región con escasa población en relación a su territorio y desglosados por provincias los datos son igualmente abrumadores

71

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.poderjudicial.es%2Fstfls%2FE%2FSTADISTICA%2FFICHEROS%2F3004%2520Asuntos%2520Judiciales%2520sociales%2FAsuntos%2520Judiciales%2520Sociales%25202023.xls%3Ft%3D202503232457&wdOrigin=BROWSELINK>

PROVINCIAS	TOTAL	ASUNTOS INDIVIDUALES		SEGURIDAD SOCIAL	CONFLICTOS COLECTIVOS
		Despidos	Reclamaciones derivadas del contrato de trabajo		
CASTILLA Y LEÓN	17.814	4.269	8.076	5.376	93
Ávila	751	146	397	204	4
Burgos	2.776	549	1.330	870	27
León	3.978	910	1.567	1.483	18
Palencia	1.450	249	630	564	7
Salamanca	1.783	537	654	588	4
Segovia	776	205	327	244	-
Soria	564	110	302	144	8
Valladolid	4.482	1.282	2.262	916	22
Zamora	1.254	281	607	363	3

Resulta interesante contrastar ese dato con el número de asuntos que fueron resueltos en conciliación judicial, sin que podamos compararlo con los resueltos en conciliación administrativa al estar esta competencia repartida según provincias entre el SERLA y el SMAC.

ASUNTOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDOS RESUELTOS POR CONCILIACIÓN, TRABAJADORES AFECTADOS, CANTIDADES ACORDADAS Y CUANTÍAS MEDIAS, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA

Enero-Diciembre 2023				
COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIAS	DESPIDOS RESUELTOS POR CONCILIACIÓN			
	Asuntos	Trabajadores	Cantidades acordadas en €	Cuantía media por trabajador en €
CASTILLA Y LEÓN	1.967	2.146	13.971.400	6.510,4
Ávila	80	94	758.178	8.065,7
Burgos	227	241	2.514.553	10.433,8
León	449	481	2.124.859	4.417,6
Palencia	126	126	1.100.650	8.735,3
Salamanca	202	269	778.264	2.893,2
Segovia	93	101	1.446.858	14.325,3
Soria	64	70	669.715	9.567,4
Valladolid	592	623	3.459.128	5.552,4
Zamora	134	141	1.119.196	7.937,6

Sin duda, los datos revelan la necesidad o conveniencia de que con independencia de las razones de tipo moral o social que puedan esgrimirse, un procedimiento de resolución

de conflictos mediante la denominada justicia restaurativa que evite su judicialización debería ser bienvenido.

La mediación consistiría en un *“procedimiento de resolución de heterocomposición de conflictos en el que se trata de acercar las posturas antagónicas de las partes a través de la propuesta de soluciones cada vez más cercana a sus respectivas posiciones.”*⁷²

La Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 define la mediación como:

“procedimiento estructurado, en el que dos o más partes en litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de un litigio con la ayuda de un mediador”.

Dicho lo anterior, hay que señalar que en España existe una larga tradición en cuanto a la mediación en conflictos colectivos, pero no así, en conflictos individuales, que aunque cuentan con una referencia en la LRJS, lo cierto es que el art. 3 de la LO 1/2025 excluye tal como había anunciado en su exposición de motivos, la mediación en el ámbito laboral:

“Quedan excluidos, en todo caso, de lo dispuesto en este título las materias laboral, penal y concursal, así como los asuntos de cualquier naturaleza, con independencia del orden jurisdiccional ante el que deban ventilarse, en los que una de las partes sea una entidad perteneciente al sector público”.

Desde las perspectivas enunciadas, aumento de la litigiosidad, agilización de los procedimientos judiciales, menor impacto en los contendientes, etc. muchos autores se vienen pronunciando sobre la conveniencia de una regulación específica respecto a la mediación laboral que permita llevar a cabo esta de una forma voluntaria que incluso pasaría porque en el propio contrato de trabajo se pacte “ab initio”, tal como sucede en los contratos mercantiles o de ámbito civil.

⁷² Eva María Blázquez Agudo. (2021). La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos. Tirant lo Blanch. Pag. 41

La OIT⁷³ a través del Centro Internacional de formación ha insistido en la necesidad de diseñar un plan de capacitación de conciliadores y mediadores, asumiendo que para dicha organización ambas figuras son equivalentes, sin embargo, ningún avance en este sentido será seguramente posible si no se consigue una cultura que se aleje del enfrentamiento y se aproxime más al acuerdo, lo cual va a diferenciarse mucho de unos territorios a otros. En este sentido es de reseñar la Ley Foral 4/2023, de 9 de marzo, de justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias, (Boletín Oficial de Navarra de 21-03-2023) cuyo art. 2 establece su finalidad como:

a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar la existencia de servicios, programas y procesos de justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas de calidad homogénea, de acuerdo con su diferente naturaleza y legislación aplicable, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

c) Establecer los objetivos de las políticas de fomento de la justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias.

Ciertamente la ley foral está diseñada para su aplicación en el ámbito penal, pero incide tal como se viene diciendo en la existencia *de talleres y programas restaurativos como los de diálogos restaurativos penitenciarios y círculos de apoyo y reinserción, entre otros.* Quizá en la intención, como se viene diciendo de crear esa cultura de la justicia restaurativa a través de la mediación.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo

4. EL ARBITRAJE.

4.1 Arbitraje extrajudicial.

La Ley 60/2003 de Arbitraje⁷⁴ en su exposición de motivos parece pretender un alcance al que luego no llega su texto articulado, así en la primera puede leerse *“esta ley pretende ser una ley general, aplicable, por tanto, íntegramente a todos los arbitrajes que no tengan una regulación especial; pero también supletoriamente a los arbitrajes que la tengan, salvo en lo que sus especialidades se opongan a lo previsto en esta ley o salvo que alguna norma legal disponga expresamente su inaplicabilidad”* mientras que posteriormente su artículo 1.4 al definir el ámbito de aplicación señala textualmente: *“Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los arbitrajes laborales”*.

Por definición el arbitraje es un método de resolución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes, por el que uno o varios terceros designados por ellas directamente o según el convenio arbitral suscrito entre ambas resuelve la controversia en las materias de su libre disposición⁷⁵, gozando el laudo dictado por el árbitro de reconocimiento con la particularidad de ser ejecutable mediante el procedimiento sencillo, en cualquier país del mundo miembro de la Convención de Nueva York de 1958, entre los que se encuentra España.

Tradicionalmente se ha distinguido entre el arbitraje de equidad y de derecho, correspondiendo el primero a aquel en el que el árbitro no requiere tener conocimientos jurídicos, sino que las partes le eligen en virtud de la confianza que les inspira o su conocimiento en la materia que es objeto de arbitraje, mientras que el segundo debe estar fundamentado jurídicamente y el árbitro tener la condición de jurista.

⁷⁴ Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje. BOE núm. 309, de 26/12/2003.

⁷⁵

<https://www.administraciondejusticia.gob.es/arbitraje#:~:text=El%20arbitraje%20es%20un%20m%C3%A9todo,materias%20de%20su%20libre%20disposici%C3%B3n.>

Sin embargo, ambas modalidades y en lo que se refiere a conflicto individual toparían con la limitación del trabajador para aceptar el sometimiento de la cuestión controvertida al arbitraje puesto que hay que tener en cuenta el principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 3.5 ET) que afecta a todos aquellos derechos recogidos en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Es decir, se plantea la duda de si aunque el trabajador hubiera admitido en su contrato de trabajo que en caso de discrepancia en la interpretación del mismo se someterá la cuestión a un proceso de arbitraje, esto podría vulnerar alguno de los derechos que le asisten por su condición de trabajador y en consecuencia el posible laudo carecería de valor, podría ser impugnado o llegado el momento podría negarse a admitir el arbitraje como forma de solución del conflicto, si bien y dentro de la denominada jurisprudencia menor (STSJ Castilla-La Mancha) se ha considerado que podría ser posible bajo el principio de autonomía contractual, siempre que las cuestiones sean disponibles para las partes.

4.2 Arbitraje en los conflictos colectivos.

Curiosamente, el conflicto colectivo viene regulado por una norma preconstitucional, en concreto el RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. (BOE de 09-03-1977) que se vio afectado lógicamente por el RDL 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. (BOE de 06-02-1979) y en particular por la Sentencia de 8 de abril de 1981, del pleno del Tribunal Constitucional, en el Recurso de inconstitucionalidad número 192/1981⁷⁶, contra diversos preceptos del RDL 17/1977, de 4 de marzo. (BOE, de 25-04-1981)

⁷⁶ Pleno TC. Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981. Publicado en: «BOE» núm. 99, de 25 de abril de 1981, páginas 1 a 13 (13 págs.) Tribunal Constitucional Referencia: BOE-T-1981-9433

En precitada sentencia se estimaba parcialmente el recurso de inconstitucionalidad promovido por el famoso sindicalista D. Nicolás Redondo Urbieta⁷⁷ y cincuenta y un diputados más, en el que pedían que se declarara inconstitucionales diversos artículos y apartados del RDL, resultando un fallo que es interesante recoger.

Se declaró ajustado a la Constitución:

- El apartado 1º del artículo referido a las huelgas cuyo ámbito no excediera de un solo centro de trabajo, considerando inconstitucional cuando estas comprendieran a varios centros de trabajo.
- El 89 párrafo 2. Del artículo 10, que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los tribunales de justicia y al recurso de amparo ante este tribunal

Y se declaró inconstitucional:

- El apartado 7 del artículo 6, referido a la atribución exclusiva que se daba a la empresa para designar los trabajadores que durante la huelga deberían velar por el mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

⁷⁷ (Baracaldo, Vizcaya, 1927) es un histórico sindicalista y político español. Su padre, Nicolás Redondo Blanco, ya era militante del PSOE y de UGT en 1915. Tras la Guerra Civil lo condenaron a muerte, pero le conmutaron la pena por 30 años de cárcel, de los que cumplió seis en El Puerto de Santa María.

El 18 de abril de 1976 fue elegido secretario general de la Unión General de Trabajadores en el 30º Congreso de la central sindical socialista. Dos años antes había renunciado a liderar el PSOE (congreso de Suresnes).

Fue elegido diputado del PSOE por Vizcaya en 1977, 1979, 1982 y 1986. En 1987 renunció a su escaño para mostrar su desacuerdo con la política laboral y social del gobierno de Felipe González, tras votar en contra de los Presupuestos Generales del Estado para 1988. Convocó junto a Comisiones Obreras (CCOO) la huelga general del 14 de diciembre de 1988, con un éxito aplastante. También convocó junto a CCOO dos huelgas generales más durante el gobierno socialista, en junio de 1992 y enero de 1994.

El 10 de abril de 1994, cuando su hijo Nicolás Redondo Terreros lideraba el PSE-EE, en el 36º Congreso, dejó paso a Cándido Méndez como secretario general de la UGT, retirándose de toda actividad política y sindical. (<https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/honoris-causa/nicolas-redondo/biografia-es.html>)

- El párrafo 1º del artículo 10 que facultaba al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no así en cuanto le permitía imponer un arbitraje obligatorio, siempre que se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.
- El apartado b) del artículo 25 relativo a al conflicto planteado para modificar las condiciones de trabajo.
- Artículo veintiséis en relación a los laudos de obligado cumplimiento.

En consecuencia, el RDL ha sufrido diversas modificaciones manteniéndose vigente pese a las mismas y dentro de la denominada legislación consolidada. (<https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con>).

El arbitraje requiere que las partes en conflicto designen de común acuerdo el nombrar a un tercero llamado árbitro, de tal forma que previamente han convenido en aceptar la solución que este adopte respecto al conflicto, siendo esta de obligado cumplimiento para las partes.

El BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020⁷⁸ publicaba la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), recoge en su artículo 1º cual es el objeto del acuerdo en los siguientes términos:

“El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos”

⁷⁸ páginas 119082 a 119101. [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/(6))

Ya en su preámbulo daba cuenta de que existen más de cuatro décadas en las que se han llegado a acuerdos de distinta naturaleza basados en la capacidad de interlocución existente entre los agentes sociales, destacando el diálogo como un elemento esencial en el desarrollo del estado Social, Democrático de derecho y en la construcción de un sistema de relaciones laborales basado en la negociación colectiva.

Para el Profesor Fernando Valdés Dal-Ré *“Los sistemas de solución extrajudicial ni rivalizan ni pretenden sustituir al sistema judicial, sino que buscan precisamente la cooperación con el mismo, para complementarlo o distribuir entre ambos los papeles en la solución de la conflictividad laboral”*⁷⁹.

Según establecen los arts. 13.8, 17.3 y 18.5 del VI ASAC⁸⁰ *“Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso..”*

Y con el mismo alcance podrán habilitar, bien desde el principio o durante un procedimiento de mediación, a uno de los mediadores para que intervenga en calidad de árbitro respecto a las cuestiones controvertidas. Alcanzado el acuerdo en este sentido, el arbitraje finalizaría el proceso de mediación y el letrado que interviene en la mediación levantará acta dando esta por finalizada de forma que se convierte en un procedimiento arbitral.

Conforme al mismo acuerdo, una vez que las partes han convenido someter el asunto a arbitraje deberán abstenerse de promover otros procedimientos que han sido sometidos al mismo, quedando igualmente imposibilitadas para recurrir tanto a la huelga como al cierre patronal.

⁷⁹ Informe de síntesis sobre conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea» en AA.VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea, MTAS, Madrid, 2003, p. 39.

⁸⁰ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Cuando se procede a la renovación de un convenio colectivo que ha sido denunciado y si así lo recoge el mismo y se hayan superado los plazos previstos para la negociación, el arbitraje será obligatorio, tal como señala la STSJ Madrid, Rec. 6057/2010, de 2 de febrero de 2011 que se pronuncia respecto a un convenio que expresamente había establecido que:

“Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo....”.

Respecto a la legitimación para instar el procedimiento arbitral hay que entender que la tendrán los mismos sujetos que la hubieran tenido para solicitar la mediación y que será obligatorio cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el art. 86.4 ET o en el propio convenio colectivo:

“Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”

La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA-SP suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje y que deberá contener la identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma. Así mismo deberán identificar también a las organizaciones sindicales y empresariales que resulten

representativas en dicho ámbito, incluyendo su correo electrónico, a fin de poder notificarles la existencia del compromiso arbitral al que podrán adherirse.

En la misma solicitud se harán constar las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

Las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritaria la rápida resolución de la controversia. En caso de no acordarse dicho plazo, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los 10 días hábiles siguientes a la aceptación de la designación, sin perjuicio de que el laudo arbitral habrá de ser motivado y dictado en el plazo fijado legalmente⁸¹.

Una vez designado el árbitro y una vez aceptada tal misión por este en los dos días hábiles siguientes, podrá requerir de comparecencia a las partes, solicitarles documentación complementara o recabar, si así estimara necesario, el auxilio de expertos, respetando tanto el derecho de audiencia como el de igualdad y contradicción a fin de no producir indefensión en ninguna de las partes, levantando acta de las sesiones.

El laudo arbitral habrá de ser motivado y dictado en el plazo fijado. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del asunto y a su trascendencia, la persona que asume la función arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarlo antes del transcurso de 40 días hábiles.

⁸¹ <https://www.iberley.es/temas/mediacion-laboral-5071>

Emitido el laudo arbitral, será el propio árbitro quien dará conocimiento de ello a efectos de que se proceda a citar a las partes implicadas para su notificación, quienes dentro de los tres días siguientes podrán, (a manera de recurso de aclaración) solicitar la corrección de errores materiales, aritméticos de hecho o la aclaración de algún concepto que resulte confuso en el propio laudo. Presentada esta solicitud de aclaración o corrección el Árbitro deberá aclararlo en los cinco días hábiles siguientes.

La resolución arbitral se depositará en el SIMA-FSP⁸² y la Dirección de este ofrecerá la posibilidad de su publicación, procediendo a su registro en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON) en los términos previstos en el artículo 2.1 h⁸³ del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En cuanto a la eficacia del laudo arbitral hay que decir que puede ser objeto de recurso en los términos de los arts. 65.4 y 163.1 de la LRJS siempre que el recurrente esté legitimado para ello y que una vez alcanzada firmeza tendrá la misma eficacia que lo pactado tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del ET y 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal⁸⁴

“En cualquier momento, el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”

En estas circunstancias, el laudo arbitral impide la demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la cuestión resuelta en el mismo.

⁸² Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP)

⁸³ Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo

⁸⁴ Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

4.3 Arbitraje en materia electoral

El art. 76 ET dispone que para la solución de controversias aparecidas con ocasión de los procesos electorales en las elecciones a representantes de los trabajadores debe acudir a un arbitraje en el que un árbitro designado por acuerdo de los sindicatos u organizaciones más representativas mediante un procedimiento reglado dicte un laudo que será impugnante ante la jurisdicción de lo social conforme previene el art. 127 y siguientes de la LRJS.

Hay que destacar que durante años se mantuvo un intenso debate doctrinal produciendo un sinnúmero de resoluciones judiciales contradictorias sobre la cuestión de si el preaviso de elecciones podía ser objeto del procedimiento arbitral o si directamente debía presentarse demanda ante el Juzgado de lo Social tal como señala la STS de 4 de mayo de 2006⁸⁵ que en su fundamento jurídico segundo recoge esta discrepancia entre las dos posiciones antagónicas en los siguientes términos:

“la cuestión jurídica que ha de unificarse es la de si la impugnación del preaviso de elecciones ha de seguir los cauces del procedimiento arbitral previsto en el art. 76 ET, frente a cuyo laudo podrá presentarse demanda a tramitar conforme a las prevenciones de los arts. 127 y siguientes LPL , o si por el contrario la promoción de elecciones únicamente puede combatirse por vía judicial directa, al no tratarse de la “materia electoral” a que se refiere la modalidad procesal de que tratan los citados mandatos procesales”.

La cuestión era discernir sobre si el preaviso por ser previo a la constitución de la mesa electoral, momento en el que se da por iniciado el proceso electoral, era o no materia electoral y en consecuencia si debía acudir al procedimiento arbitral del art. 76. En aquel momento, la citada sentencia unifica doctrina y concluye que el proceso arbitral

⁸⁵ STS 3089/2006 - ECLI:ES:TS:2006:3089. Id Cendoj:28079140012006100381. Fecha:04/05/2006 Nº de Recurso:2782/2004

no puede alcanzar el preaviso en cuanto que se trata de un acto anterior a la iniciación del proceso y en consecuencia la impugnación debería realizarse por vía judicial.

Llegados a este punto, hay que recordar que esta sentencia es del año 2006 y que en el año 2011 entra en vigor la LRJS que deroga la anterior Ley de Procedimiento Laboral⁸⁶ dando una nueva redacción al art. 127 introduciendo un apartado segundo que resuelve la cuestión en los siguientes términos:

Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral.

En consecuencia, se debe concluir que el preaviso de un proceso electoral puede impugnarse mediante el sistema arbitral y que en virtud de lo previsto en el artículo 127.2 de la LRJS, todas las impugnaciones relativas al proceso electoral, desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, deben someterse a arbitraje.

Además, la jurisprudencia ha establecido que la impugnación del preaviso electoral debe realizarse a través del procedimiento arbitral, y no es necesario acudir a la vía judicial ordinaria para estos casos y así lo expresa la Sentencia Nº 136/2019, del Juzgado de lo Social de Logroño, Sección 1, Rec. 725/2018 de 22 de mayo de 2019⁸⁷ cuando señala:

“La posición empresarial no tiene amparo porque ese concreto tipo de pretensiones tiene señalado un cauce procesal específico en el artículo 127.2 LRJS, que es una novedad de

⁸⁶ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (DEROGADO)

⁸⁷ SJSO 2788/2019 - ECLI:ES:JSO:2019:2788 Id Cendoj:26089440012019100009 Órgano:Juzgado de lo Social de Logroño Sección:1. Fecha:22/05/2019. Nº de Recurso:725/2018. Nº de Resolución:136/2019

esa Ley, modificando la regulación anterior, de tal modo que, tras la vigencia de la misma, la impugnación de los preavisos electorales pasa a ser un objeto propio de los litigios en materia electoral, regulados en los artículos 127 a 132 LRJS , pero no por vía directa sino impugnando el laudo arbitral que necesariamente ha de dictarse a instancias de quien no esté de acuerdo con ese preaviso, como lo revela el contenido del primero de esos artículos....”,

Cuestión interesante es discernir si en el supuesto de tratarse de elecciones en las administraciones públicas también se seguirá el procedimiento arbitral y si su impugnación será competencia del Orden jurisdiccional de lo Social, sin embargo y aunque el sector público es un gran empleador que según la EPA⁸⁸ ocupaba en el año 2023 más de 3.000.000 de trabajadores entre las diversas administraciones, (dependientes de la Administración central (530.104 trabajadores que representan un 17,9% del total), los que dependen de las comunidades autónomas alcanzan los 1.862.329 trabajadores (62,7%) y por último, los 576.089 trabajadores que dependen de las entidades locales (19,4%)⁸⁹) se trata de un sector con una fuerte implantación sindical lo que hace que haya multitud de procesos electorales y con ello frecuentes controversias.

Sin embargo, la LRJS no deja lugar a la duda, ya que su art. 2-i) establece la competencia del orden jurisdiccional de lo social:

“En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas”.

Así mismo, hay que señalar que el artículo 44 del Estatuto Básico del Empleado Público⁹⁰ también dispone que las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al

⁸⁸ Encuesta de Población Activa

⁸⁹ https://www.larazon.es/economia/cuantos-funcionarios-hay-espana-estos-son-sectores-que-hay-mas_2024090566d992d48aee7c0001165de5.html#:~:text=N%C3%BAmero%20de%20funcionarios%20por%20tipo%20de%20administraci%C3%B3n&text=El%20n%C3%BAmero%20de%20empleados%20p%C3%BAblicos,trabajadores%20a%20los%20576.089%20actuales.

⁹⁰ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

procedimiento arbitral, desarrollado en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en el RD 1846/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

5. CONCLUSIONES.

Las relaciones de trabajo son históricamente complejas por cuanto conjugan día a día intereses muy contrapuestos entre quienes aportan su trabajo y esfuerzo a cambio de una retribución que constituye su medio de vida y quienes tienen que compensarlo retribuyendo esa aportación, de forma que el balance final permita por un lado que la empresa sea competitiva en el mercado y por otro conseguir un beneficio que justifique la inversión y la aportación de capital para la producción de bienes y servicios..

Podría decirse que el equilibrio perfecto no existe, manteniendo siempre una inestabilidad que es afectada por un número infinito de variables difícilmente previsibles y evaluables.

A los Estados y a través del poder legislativo les ha correspondido la misión de intervenir en eso que metafóricamente se denomina “mercado de trabajo”, (concepto al que cabría poner muchas objeciones) a fin de que ese desequilibrio se minimice regulando las condiciones de trabajo y estableciendo normas que regulen la forma de solucionar los conflictos cuando estos inevitablemente se produzcan.

En el trabajo, al igual que en la familia, toda persona pasa muchísimo tiempo y en ambos casos surgen fricciones que no siempre son pacíficas y que en muchas ocasiones acaban con el vínculo que las partes habían creado con vocación de permanencia, pero así como en el derecho de familia se ha avanzado mucho en la mediación como forma de alcanzar acuerdos de manera extrajudicial y que la convivencia siga siendo posible dentro de unos límites que los interesados pacten, esta constituye un camino por explorar en el conflicto laboral, estando muy limitada a los supuestos que en este TFG quedan descritos.

Con todo, la conciliación administrativa previa al proceso judicial propiamente dicho, pero con incidencia en el mismo, sigue siendo un medio que evita todos los años miles de procedimientos judiciales. Sin embargo, después de este estudio se puede concluir

que sería necesario abordar legislativamente algunas cuestiones que hacen que el RD 2759/1979 necesite alguna actualización para adaptarlo al tiempo actual, concretando cuestiones como la competencia territorial o la posibilidad de celebrar actos de conciliación por videoconferencia.

El planteamiento inicial del SERLA incluía un procedimiento que intentaba aunar mediación y conciliación, de tal forma que existía la posibilidad de que cada una de las partes eligiera dos conciliadores/mediadores de tal forma que iniciado el acto y explicado a los comparecientes el procedimiento, cada una de las partes se reuniera por separado con los mediadores y finalmente se intentara el acuerdo documentándolo en el acta.

El devenir de los hechos, ha modificado este planteamiento inicial de tal forma que la dinámica del acto se limite a dejar constancia del acuerdo alcanzado en caso de avenencia o la falta de este dando el acto por “sin avenencia” o “intentado sin efecto” en caso de incomparecencia del demandado, con la única diferencia con respecto al SMAC consistente en que, en lugar de existir un letrado conciliador, intervienen dos conciliadores/mediadores.

A lo largo de este trabajo se ha intentado hacer un estudio sobre los tres medios de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral y que recoge su título, habiéndose dedicado una mayor extensión a la conciliación administrativa por ser la forma más frecuente que se utiliza en el conflicto surgido por las relaciones de trabajo, teniendo una presencia simbólica y limitada al conflicto colectivo, la mediación y finalmente el arbitraje con gran incidencia en materia electoral.

En su elaboración se ha procurado hacer un análisis tanto normativo y teórico-doctrinal como práctico de estas cuestiones y en particular en lo referido al acto de conciliación por ser una de las actividades en la que con más frecuencia intervienen los Graduados Sociales.

Y en este punto conviene aclarar que quienes alcanzan el grado en relaciones laborales requieren de la colegiación para el ejercicio profesional ya sea en el ejercicio libre de la profesión como al servicio de una empresa, momento en el que pasan a ser Graduados/as Sociales, puesto que al igual que en otras titulaciones tienen distinto nombre los estudios y la profesión, de la misma forma que los graduados en derecho (antes licenciados en derecho) no pasan a ser abogados hasta que no se colegian tras superar el curso de acceso a la abogacía.

Ha sido necesario hacer esta precisión puesto que tanto la Ley Orgánica del Poder Judicial como la LRJS, cuando tratan de la postulación o de la representación técnica siempre se refieren a la condición de “Graduado Social Colegiado”⁹¹.

Hecho este estudio, parece innecesario la cantidad de procedimientos que quedan excluidos de la conciliación previa, en aras a la rapidez en buscar una solución, sin embargo y teniendo en cuenta el gran número de asuntos que atienden los juzgados y aunque se trate de procedimientos preferentes, quizá hubiera bastado con establecer también un proceso urgente para estos supuestos, que podría evitar su judicialización, y que realmente podrían resolverse sin pisar la sala de vistas.

Se ha intentado adentrarse en la casuística que puede presentarse en la dinámica del acto conciliatorio, tanto en lo referido a la competencia territorial como a los efectos de lo acordado y en la importancia que tienen aspectos como las formas de representación o el anuncio de la reconvencción cuya omisión impediría que pudiera ser planteada válidamente en juicio.

⁹¹ Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ): El artículo 545.3 de la LOPJ reconoce la capacidad de representación técnica a los graduados sociales debidamente colegiados

Ley 13/2009, de 3 de noviembre: Esta ley reforma la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial y autoriza la firma del recurso de suplicación por parte de los graduados sociales.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social artículo 21 establece que la defensa por abogado y la representación técnica por graduado social colegiado tendrá carácter facultativo en la instancia.

Igualmente se ha tratado de hacer una referencia histórica y un somero análisis de la situación del SERLA en lo que respecta a Castilla y León donde conviven los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) con competencias en todas las provincias a excepción de Valladolid y la Fundación SERLA en la capital de la Comunidad Autónoma, poniendo especial hincapié en las dudas que surgieron tras su implantación, como podían ser la capacidad de una fundación para dar Fe de lo acordado o para otorgar poderes apud acta y los efectos que pudiera tener en una ocasional acción de ejecución de lo acordado ante el Juzgado de lo Social.

Por último, recordar que el Profesor Federico Sanz Tomé⁹², quien ejerció durante décadas como Secretario de las antiguas Magistraturas de Trabajo y autor del libro “La demanda y su oposición en el proceso Laboral”⁹³ sostenía la importancia de la conciliación en el hecho de que el proceso judicial solía enfrentar a las partes lo que venía a dificultar las buenas relaciones entre la empresa y el trabajador, cuando esta tenía que seguir su curso, por lo que era partidario de intentar la solución amistosa o extrajudicial de los conflictos.

Palencia, abril de 2025

⁹² Doctor en derecho y Graduado Social

⁹³ Editorial Lexnova SA, Valladolid 1983

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfonso Mellado, C. & Albiol Montesinos, I. (1998). *Derecho Procesal Laboral*. (2ª ed). Tirant Lo Blanch. (P. 123).
- Alonso Olea, M & Miñambres Puig, C. (1977). *Derecho Procesal del Trabajo* (8ª, Vol. 1). Civitas.
- Blanco, S. Y. & Sanbartolomé, F. A. R. (2024). *Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales*. (2ª ed.) Tirant lo Blanch.
- Bomarzo, Madrid. - Fundación SIMA. (2019). *Guía de buenas prácticas en mediación. Libro blanco de la labor mediadora*. <http://fsima.es/wpcontent/uploads/Sima-Guia-de-las-Buenas-Practicas-en-Mediacion-Version>
- Cruz Villalón, J. (2018). *Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de conflictos colectivos laborales*. Bomarzo
- De la Puebla Pinilla, A. y Losada Crespo, B. (Coord.), *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales*. Bomarzo.(p 13).
- García Becedas, Gg., García Becedas, Gabriel, Valdeolivas García, Y., Nogueira Guastavino, Magdalena, Juanes Fraga, E., Desdentado Bonete, A., Salinas Molina, F., Koldo Santiago Redondo, Nogueira Guastavino, M., Casas Baamonde, M. a E., Cabeza Pereiro, J., Juan Manuel San Cristóbal Villanueva, González Velasco, J., Cristina Izquierdo Sans, Damián Moreno, J., María Fernanda Fernández López, Álvarez de la Rosa, M., Daniel Cifuentes, Fernando Valdés Dal Re, ...& Sala Franco, T. (2013). *Lecciones de Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch.
- Grupo FIDE. (2016). *Por un nuevo marco legislativo laboral. Conclusiones del Grupo Fide sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales*. <https://thinkfide.com/wp-content/uploads/2020/11/Grupo-de-Trabajo-Fide-sobre-Derecho-Laboral-Por-un-nuevo-marco-legislativo-laboral.pdf>.
- Goerlich Peset, J. M., Blasco Pellicer, Á., Mónica Albiol Ortuño, & Alfonso Mellado, C. L. (2015). *Derecho Procesal Laboral*. (11ª ed). Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788490862629>

LLuch Corell, F. J., Nores Torres, L. E., Blasco Pellicer, C., Roqueta Buj, R., Esteve Segarra A., González Fernández, F., Montoya Medina, D., Ramos Moragues, F., Goerlich Peset, J. M., Bajo García, I., Blasco Pellicer, Á., Segalés Fidalgo, J., García Testal, E., Altés Tárrega, J. A., López Terrada, E., García Rubio, M. a A., Viquiera Pérez, C., Guamán Hernández, A., Rivera Sánchez, J. R., ... Alegre Nueno, M. (2013). *El proceso laboral* . Tirant lo Blanch.

Lluch Corell, F. J., Blasco Pellicer, C., Nores Torres, L. E., Roqueta Buj, R., Esteve Segarra, A., González Fernández, F., Montoya Medina, D., Ramos Moragues, F., Goerlich Peset, J. M., Bajo García, I., Blasco Pellicer, Á., Segalés Fidalgo, J., García Testal, E., López Terrada, E., García Rubio, M. A., Viqueira Pérez, C., Taléns Visconti, E., Rivera Sánchez, J. R., Fita Ortega, F., Alegre Nueno, M. (2021). *El Proceso Laboral*. (2ª ed.). Tirant lo Blanch.

Ordeñana Gezuraga, I. (2021). *Las muletas del arbitraje laboral*. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788413783192>

Puebla Pinilla, A. de la, Juanes Fraga, E., Mercader Uguina, J. R., Ana Álvarez Moreno, Cristóbal Molina Navarrete, Desdentado Bonete, A., & Francisco de Miguel Pajuelo. (2014). *Análisis de la Nueva ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch.

Ramos Mendez, F. (1990). *Derecho Procesal Civil* (4ª). Bosch.

Requena Montes, Ó., Blasco Pellicer, C., Esteve Segarra, A., Montoya Medina, D., Basterra Hernández, M., Ramos Moragues, F., José Manuel López Jiménez, Bajo García, I., Tarabini Castellani Aznar, M., Blasco Pellicer, Á., García Rubio, M. A., Viqueira Pérez, C., Taléns Visconti, E., Blasco Jover, C., López Balaguer, M., Nores Torres, L. E., Alegre Nueno, M., & Fernández-Peinado Martínez, A. (2023). *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Tirant lo Blanch.(p. 445).

Sanz Tomé, F. (1983). *La demanda y su oposición en el proceso laboral: Aspectos Prácticos*. Vol. 1. Lexnova.

Soletó Muñoz, H. (2021). *Tutela Judicial y alternativas al proceso: Instrumentos adecuados para la protección de los derechos de las personas mayores*. *Anuario de la facultad de derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*. (p. 18)

VV.AA. (2023, mayo 25). Resumen, conclusiones y declaración: “I Cumbre mundial de mediación empresarial”, realizada en Valladolid los días 25 y 26 de mayo año 2023. Cámara de Comercio de Valladolid. (p. 45).

VV.AA., Valdés Dal-Ré, F. (2003). *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*. MTAS. (p. 39).

VV.AA. (2024) *Conciliación Laboral*. (3ª ed). Colex. (p. 11).

NORMATIVA CITADA:

Constitución Española 1978, de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978.

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Boletín Oficial del Estado, 157, de 02 de julio de 1985.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/01/6/con>

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 189, de 08 de agosto de 1985.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/con>

Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Boletín Oficial del Estado, 174, de 22 de julio de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/07/21/7>

Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. Boletín Oficial del Estado, 3, de 03 de enero de 2025.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2025/01/02/1/con>

Ley de Jurados Mixtos 1931, 28 de noviembre. Gaceta de Madrid, 332.

Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre propiedad horizontal. Boletín Oficial del Estado, 176, de 23 de julio de 1960.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1960/07/21/49/con>

Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Boletín Oficial del Estado, 144, de 17 de junio de 1987.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1987/06/12/9>

Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral. Boletín Oficial del Estado, 88, de 13 de abril de 1989.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1989/04/12/7/con>

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 7, de 08 de enero de 2000.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1>

Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado, 139, de 19 de julio de 2002.

<https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2002/07/15/13>

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Boletín Oficial del Estado, 302, de 18 de diciembre de 2003.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/17/58/con>

Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje. Boletín Oficial del Estado, 309, de 26 de diciembre de 2004.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/23/60/con>

Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial. Boletín Oficial del Estado, 266, de 04 de noviembre de 2009.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/17/58/con>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 245, de 11 de octubre de 2011.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. Boletín Oficial del Estado, 158, de 03 de julio de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/02/15/con>

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Boletín Oficial del Estado, 236, de 02 de octubre de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/39/con>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Boletín Oficial del Estado, 236, de 02 de octubre de 2015

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/40/con>

Real Decreto Ley de 27 de noviembre de 1926. Año CCLXV.—Tomo IV, Sábado 27 Noviembre 1926 Núm. 331. Referencia: BOE-A-1995-16333.

Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Boletín Oficial del Estado, 32, de 6 de febrero de 1979.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/1979/01/26/5>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 58, de 09 de marzo de 1977.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con>

Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Boletín Oficial del Estado, 303, de 20 de diciembre de 2023.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/12/19/6/con>

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (derogado) Boletín Oficial del Estado, 86, de 11 de abril de 1995.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/04/07/2>

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. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

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. Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el textorefundido de la Ley Concursal. Boletín Oficial del Estado, 127, de 07 de mayo de 2020.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2020/05/05/1/con>

Decreto del Ministerio de Organización y Acción Sindical Boletín Oficial del Estado de 3 Junio de 1938 por el que se suprimen los Jurados Mixtos y Tribunales Industriales.

Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales. 313, de 31/12/1999.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/03/1829/con>

Ley Foral 4/2023, de 9 de marzo, de justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias. Boletín Oficial del Estado, 80, de 4 de abril de 2023.

<https://www.boe.es/eli/es-nc/lf/2023/03/09/4>

Decreto del Ministerio de Organización y Acción Sindical Boletín Oficial del Estado de 3 Junio de 1938 por el que se suprimen los Jurados Mixtos y Tribunales Industriales.

Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, por el que se aprueba el texto articulado segundo de la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 238, de 4 de octubre de 1973.

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. Boletín Oficial del Estado, 291, de 5 de diciembre de 1979.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1979/11/23/2756>

Real Decreto 4104/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de mediación, arbitraje y conciliación. Boletín Oficial del Estado, 47, de 24 de febrero de 1983.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1982/12/29/4104>

Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. Boletín Oficial del Estado, 92, de 17 de abril de 1985.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/03/06/505/con>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, 206, de 25 de julio de 1887.

[https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)

Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, 219, de 13 de septiembre de 1994.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1994/09/09/1846>

Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado, a la Comunidad Autónoma de La Región de Murcia en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral). Boletín Oficial del Estado, 92, de 18 de abril de 1995.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/03/10/375>

Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral). Boletín Oficial del Estado, 160, de 6 de julio de 1995.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/05/30/831>

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 143, de 12 de junio de 2010.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713>

Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos. Boletín Oficial del Estado, 77, de 31 de marzo de 2021.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/03/30/203/con>

DECRETO 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo. Boletín Oficial de Castilla y León, de 24 de julio de 2015 (derogado)

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/05/42>

Ley Foral 4/2023, de 9 de marzo, de justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias. Boletín Oficial del Estado, 80, de 4 de abril de 2023.

<https://www.boe.es/eli/es-nc/lf/2023/03/09/4>

El III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), fue firmado, por CECAL, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado, 334, el 12 de abril de 2017.

<https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/6>

Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. DOUE núm. 136, de 24 de mayo de 2008, páginas 3 a 8 (6 págs.) Referencia: DOUE-L-2008-80899.

JURISPRUDENCIA CITADA:

➤ Tribunal Constitucional

Pleno TC. Recurso de Inconstitucionalidad número 192/1980. Sentencia de 8 de abril de 1981. Publicado en: «BOE» núm. 99, de 25 de abril de 1981, páginas 1 a 13 (13 págs.) Tribunal Constitucional. Referencia: BOE-T-1981-9433.

STC 354/1993, de 29 de noviembre (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1993) ECLI:ES:TC:1993:354.

STC 47/2019, de 8 de abril. (BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2019). ECLI:ES:TC:2019:47

STC. Sentencia N.º 58/2002, Sala Segunda, Recurso de amparo 4177/1998 de 11 de marzo de 2002.

➤ Tribunal Supremo

STS 1974/1984 - ECLI:ES:TS:1984:1974. Id Cendoj:28079140011984100013 Dección:1 Fecha:16/02/1984 N.º de Recurso:70301 N.º de Resolución:600/1984

STS 13204/1989 - ECLI:ES:TS:1989:13204 Id Cendoj:28079140011989102106. Sección:1 Fecha:18/07/1989.

STS 8323/2001 - ECLI:ES:TS:2001:8323. Id Cendoj:28079140012001100505. Sección:1. Fecha:26/10/2001. N.º de Recurso:25/2001.

STS 7466/2002 - ECLI:ES:TS:2002:7466 Id Cendoj:28079140012002100357. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:12/11/2002 N.º de Recurso:24/2002

STS 5725/2003 - ECLI:ES:TS:2003:5725 Id Cendoj:28079140012003101051. Sala de lo Social. Sección:1 Fecha:25/09/2003. N.º de Recurso:348/2003 (FJ 4º)

STS 3089/2006 - ECLI:ES:TS:2006:3089. Id Cendoj:28079140012006100381. Fecha:04/05/2006 N.º de Recurso:2782/2004

STS 7069/2009 - ECLI:ES:TS:2009:7069 Id Cendoj:28079130022009100975. Sala de lo Contencioso. Sección:2 Fecha:11/11/2009 N.º de Recurso:4370/2003

STS 1029/2014 - ECLI:ES:TS:2014:1029. Id Cendoj:28079140012014100086. Sala de lo Social. Sección:1 Fecha:03/03/2014 N.º de Recurso:986/2013

STS 3033/2015-ECLI:ES:TS:2015:3033 Id Cendoj:28079140012015100357 Sección: 1 Fecha:26/05/2015 N.º de Recurso:1784/2014

STS 4611/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4611. Id Cendoj:28079140012016100751
Órgano:Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:03/10/2016 Nº de
Recurso:3449/2014 Nº de Resolución:794/2016.

STS 418/2020 - ECLI:ES:TS:2020:418. Id Cendoj:28079140012020100060. Tribunal
Supremo. Sala de lo Social Sección:1 Fecha:29/01/2020. Nº de Recurso:2578/2017. Nº
de Resolución:82/2020.

STS Nº 729/2020, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 196/2018 de 30 de
Julio de 2020

STS 2148/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2148. Id Cendoj:28079140012020100469. Sala de lo
Social Sección:1. Fecha:25/06/2020. Nº de Recurso:877/2017. Nº de
Resolución:528/2020.

STS 2818/2020-ECLI:ES:TS:2020:2818 Id Cendoj:28079140012020100682 Sección:1.
Fecha:30/07/2020 Nº de Recurso:196/2018 Nº de Resolución:729/2020.

STS 5971/2024 - ECLI:ES:TS:2024:5971 Id Cendoj:28079140012024101280 Sección:1.
fecha:02/12/2024. Nº de Recurso:3354/2023. Nº de Resolución:1306/2024

STS 472/2025 - ECLI:ES:TS:2025:472. Id Cendoj:28079140012025100085. Tribunal
Supremo. Sala de lo Social, Sección:1, Fecha:04/02/2025, Nº de Recurso:4982/2023. Nº
de Resolución:91/2025.

➤ Audiencia Nacional, Sala de lo Social

SAN 2247/2020 - ECLI:ES:AN:2020:2247. Id Cendoj:28079240012020100069. Audiencia
Nacional. Sala de lo Social. Sección:1. Fecha:08/09/2020. Nº de Recurso:222/2018. Nº
de Resolución:65/2020.

➤ Tribunales Superiores de Justicia CCAA

STSJ AND 760/2002 - ECLI:ES:TSJAND:2002:760 Id Cendoj:29067340012002101498
Órgano:Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede:Málaga Sección:1
Fecha:18/01/2002 Nº de Recurso:1550/2001 Nº de Resolución:59/2002.

STSJ M 14128/2002 - ECLI:ES:TSJM:2002:14128. Id Cendoj:28079340052002100086
Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social Sección:5 Fecha:22/10/2002.
Nº de Recurso:3417/2002 Nº de Resolución:908/2002.

STSJ M 9019/2007 - ECLI:ES:TSJM:2007:9019 Id Cendoj:28079340062007100147.
Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sección:6 Fecha:21/05/2007 Nº de
Recurso:1269/2007 Nº de Resolución:356/2007

STSJ AS 883/2013 - ECLI:ES:TSJAS:2013:883. Id Cendoj:33044340012013100556
Sección:1 Fecha:15/03/2013. Nº de Recurso:71/2013. Nº de Resolución:595/2013

STSJ GAL 7641/2017 - ECLI:ES:TSJGAL:2017:7641. Id Cendoj:15030340012017105561.
Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Coruña (A) Sección:1 Fecha:
14/12/2017 Nº de Recurso:2674/2017

Sentencia Nº 166/2021, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso,
Sección 10, Rec. 673/2020 de 04 de Marzo de 2021, Nº de sentencia: 166/2021. Núm.
Cendoj: 28079330102021100151. Núm. Ecli: ES:TSJM:2021:2428.

STSJ AND 5081/2023 - ECLI:ES:TSJAND:2023:5081 Id Cendoj:41091340012023101567
Sección:1 Fecha:03/05/2023 Nº de Recurso:2302/2021 Nº de Resolución:1242/2023

➤ Audiencias Provinciales

SAP L 357/2022 - ECLI:ES:APL:2022:357 Id Cendoj:25120370022022100261 Audiencia
Provincial Lleida Sección:2 Fecha:05/04/2022 Nº de Recurso:357/2022 Nº de
Resolución:255/2022

➤ Juzgados de lo Social

SJSO 2788/2019 - ECLI:ES:JSO:2019:2788 Id Cendoj:26089440012019100009 Juzgado
de lo Social de Logroño Sección:1. Fecha:22/05/2019. Nº de Recurso:725/2018. Nº de
Resolución:136/2019

Auto de fecha 23 de marzo de 2017 del Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid

RESOLUCIONES:

Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que
se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales
(Sistema Extrajudicial). BOE» núm. 334, de 23 de diciembre de 2020, páginas 119082 a
119101 (20 págs.) Referencia: BOE-A-2020-16881.

WEBGRAFÍA:

<https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/recordatorio-del-deber-legal-de-remitir-directamente-las-actuaciones-al-organo-que-considere-competente/>

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.poderjudicial.es%2Fstfls%2FESTADISTICA%2FFICHEROS%2F3004%2520Asuntos%2520Judiciales%2520sociales%2FAsuntos%2520Judiciales%2520Sociales%25202023.xls%3Ft%3D202503232457&wdOrigin=BROWSELINK>

<https://www.serla.es/es/conciliacion-mediacion-individual/presentacion-on-line-temporal-solicitudes-individuales>

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/12/19/6/con>

<https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/recordatorio-del-deber-legal-de-remitir-directamente-las-actuaciones-al-organo-que-considere-competente/>

<https://www.administraciondejusticia.gob.es/arbitraje#:~:text=El%20arbitraje%20es%20un%20m%C3%A9todo,materias%20de%20su%20libre%20disposici%C3%B3n.>

<https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/honoris-causa/nicolas-redondo/biografia-es.html>

[https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/(6))

<https://www.iberley.es/temas/mediacion-laboral-5071>

<https://laboro-spain.blogspot.com/>

<https://reg.redsara.es/>

<https://mioficina.correos.es/es/en/home/help/help-guides/guide-telegrama-nacional.>

[https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/(6))

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con>