

ACTUALIZADO AL
REAL DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE

CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

Todas las claves sobre la conciliación extrajudicial laboral como medio de resolución de conflictos

3.ª EDICIÓN 2024

Incluye formularios





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** del eBook de esta obra

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario

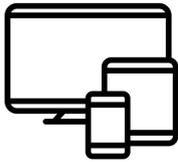
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



Acceso desde cualquier dispositivo



Idéntica visualización a la edición de papel



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Puede descargar la APP “Editorial Colex” para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.



Síguenos en:



CONCILIACIÓN LABORAL

Todas las claves sobre la conciliación extrajudicial
laboral como medio de resolución de conflictos

CONCILIACIÓN LABORAL

Todas las claves sobre la conciliación extrajudicial
laboral como medio de resolución de conflictos

3.ª EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-319-2
Depósito legal: C 257-2024

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. LA EVITACIÓN DEL PROCESO EN EL ORDEN SOCIAL	9
2. CUESTIONES GENERALES SOBRE EL ACTO DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL PREVIA A LA JURISDICCIÓN SOCIAL	15
2.1. Órgano competente y competencia territorial en la conciliación laboral . . .	19
2.2. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)	20
2.3. Partes en la conciliación ante el SMAC	22
3. OBLIGACIÓN Y EXCEPCIONES DE CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC	27
3.1. Carácter obligatorio. Cuestiones que deben someterse a conciliación . . .	27
3.2. Excepciones al intento de conciliación. Procesos exceptuados de conciliación	30
4. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS	39
4.1. Contenido y presentación de la solicitud o papeleta de conciliación	39
4.1.1. Contenido mínimo que debe contener la papeleta de conciliación. .	40
4.1.2. Correlación entre solicitud de conciliación y demanda	41
4.1.3. Lugar de presentación, plazos y admisión de la papeleta de conciliación	43
4.2. Efectos de la presentación de la papeleta de conciliación.	49
4.3. Citación de las partes a la conciliación laboral.	53
4.4. Reconvención y anuncio en la solicitud de conciliación laboral	56
5. CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN	59
5.1. Lugar del acto de conciliación laboral extrajudicial.	61
5.2. Obligación de comparecer al acto de conciliación	62
5.3. Consecuencias de la incomparecencia al acto de conciliación	65
5.4. Acto de realización de la conciliación laboral extrajudicial	70

SUMARIO

5.5. El acta de conciliación laboral extrajudicial	70
5.5.1. Acta de conciliación con avenencia	73
5.5.2. Acta de conciliación sin avenencia	77
5.5.3. Acto de conciliación sin efecto	78
5.5.4. Desistimiento	78
6. IMPUGNACIÓN DE LO ACORDADO EN CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	79
7. EJECUCIÓN DEL ACTA DE CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	85
ANEXO. FORMULARIOS	
Papeleta de conciliación ante el SMAC por reclamación de cantidad	97
Papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en reclamación por despido improcedente	99
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)	101
Papeleta de conciliación ante el SMAC sobre extinción del contrato por voluntad del trabajador ante algún incumplimiento del empresario	103
Papeleta de conciliación ante el SMAC para la impugnación de sanción laboral al trabajador (modelo genérico)	105
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de clasificación profesional y reclamación de cantidad	107
Escrito al juzgado o sala de lo social comunicando la imposibilidad de aportar acta de conciliación (falta de citación para acto de conciliación o citación defectuosa)	109
Escrito al juzgado de lo social de subsanación de defectos por falta de certificación del acto de conciliación	111
Demanda de ejecución de lo acordado en conciliación previa extrajudicial laboral	113
Demanda de impugnación de lo acordado en conciliación judicial en el orden social	115

1. INTRODUCCIÓN. LA EVITACIÓN DEL PROCESO EN EL ORDEN SOCIAL

La conciliación en la LRJS

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social refuerza la conciliación extrajudicial en el proceso laboral para agilizar el procedimiento.

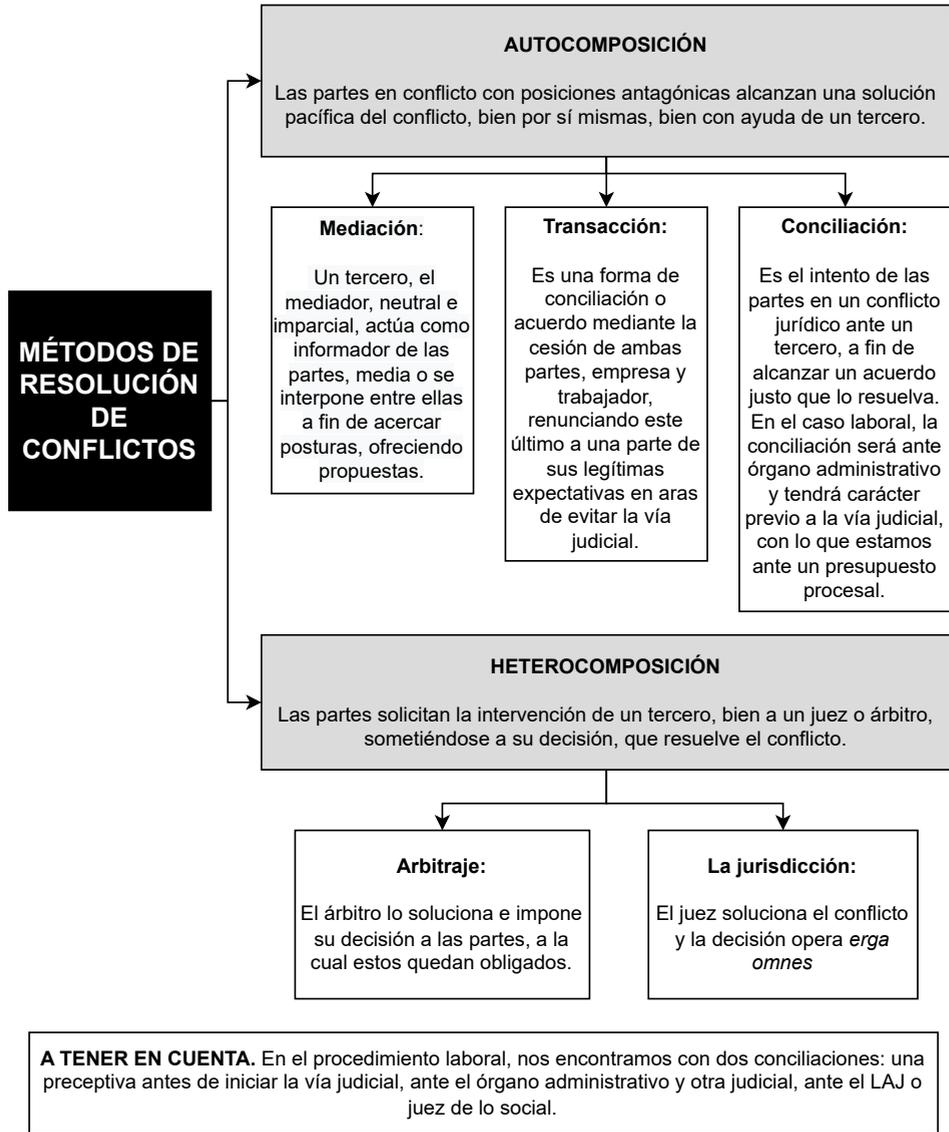
Un conflicto puede resolverse de diferentes maneras. Lo ideal sería que se solucionase de forma pacífica y —en la medida de lo posible— consiguiendo la satisfacción de ambas partes. Como bien sabemos, cuando nos encontramos ante un desacuerdo, es difícil gestionar la situación y, sobre todo, llegar a una solución que convenza a todos los implicados.

La STS, rec. 24/2002, de 12 de noviembre de 2002, ECLI:ES:TS:2002:7466, es un claro ejemplo de que el Alto Tribunal siempre ha tratado de potenciar el denominado sistema de «autocomposición» a través de «(...) la conciliación, la mediación y el arbitraje por considerar más ventajosos estos mecanismos que el acudir a la jurisdicción» y siendo más fácil en ocasiones, dependiendo de la complejidad del caso, acordar una solución por esa vía y no por la judicial. Tengamos en cuenta que cuando las partes tienen voluntad de negociar siempre es más sencillo llegar a un acuerdo.

CUESTIÓN

¿Qué es la autocomposición?

Es un modo de resolver los conflictos mediante el cual las partes alcanzan una solución pacífica del conflicto por sí mismas o con ayuda de un tercero. En contraposición con esta figura, encontramos la heterocomposición en la que las partes solicitan la intervención de un tercero sometiéndose a su decisión.



El derecho laboral es y ha sido siempre un tanto peculiar a la hora de gestionar las situaciones de conflicto entre el empresario y las personas trabajadoras. Si hacemos un recorrido de manera pormenorizada por las distintas ramas del derecho (civil, contencioso o penal), a pesar de que existen vías para evitar que los posibles enfrentamientos se judicialicen, donde se da una mayor importancia a la conciliación es en el derecho laboral.

Dentro del ordenamiento jurídico laboral, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece la conciliación extrajudicial y la judicial:

- La **conciliación extrajudicial (analizada en esta obra)**. Se puede definir como un proceso alternativo que se realiza ante un órgano no jurisdiccional (administrativo) y que busca resolver el conflicto de las partes afectadas, dando una solución pactada, sin necesidad de que un tercero decida sobre el asunto.

En el procedimiento laboral, la conciliación es un requisito preceptivo y obligatorio (en algunos casos) en virtud del art. 63 de la LRJS. La importancia del requisito de la conciliación previa se ve reforzado con el art 80.3 de la LRJS, el cual establece que «A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias estas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable».

- La **conciliación judicial**, que es aquella que tiene lugar ante el propio órgano jurisdiccional (regulada en los arts. 84 a 89 de la LRJS). El letrado de la Administración de Justicia (en adelante, LAJ) intentará la conciliación y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando el archivo de las actuaciones. Si el LAJ considerase que lo convenido lesiona gravemente a alguna de las partes, a terceros o se realiza en fraude de ley o abuso de derecho, no aprobará el acuerdo y las partes tendrán que comparecer ante el juez para la celebración del juicio.

La conciliación alcanzada ante el letrado de la Administración de Justicia y los acuerdos logrados entre las partes tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial (art. 84.1 de la LRJS).

En caso de no haber avenencia ante el LAJ y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez o tribunal. Solo cabrá nueva intervención del LAJ —aprobando un acuerdo entre las partes— si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.

CUESTIÓN

¿Es siempre obligatorio presentar la papeleta de conciliación para poder acudir a los órganos judiciales laborales?

Casi siempre. Se trata de un paso obligatorio en los procesos en los que así se establece por el art. 63 de la LRJS.

RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre y las novedades en 2024 que afectan a la conciliación extrajudicial laboral

Dentro de las novedades establecidas por el 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 (BOE 20/12/2023), la conciliación extrajudicial en el orden social también se ha visto modificada por las novedades relacionadas con la agilización procesal a partir del 20 de marzo de 2024. (Novedades en la Jurisdicción Social tras el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Revista Iberley. 20/12/2023).

|| Excepciones a la conciliación o mediación previas

Se añaden nuevas excepciones al intento de conciliación extrajudicial previa para el proceso monitorio, las reclamaciones en materia de trabajo a distancia y las acciones laborales de protección contra la violencia de género. La norma también cambia la referencia a los procesos en los que sean demandados el Estado u ente público junto a personas privadas por aquellos en que «(...) la representación corresponda al abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las comunidades autónomas o de las Administraciones locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales».

Se modifica el apartado 1 y la letra a) del apartado 2 del artículo 64, que quedan redactados del siguiente modo:

«1. Se exceptúan 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».

«a) Aquellos procesos en los que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales».

|| Mayores especificaciones de identificación para las partes que no hayan comparecido al acto de conciliación (o mediación) sin profesionales designados

Dentro de la regulación de las consecuencias de no asistencia al acto de conciliación o de mediación, se concretan mayores especificaciones en la

identificación para la partes que hayan comparecido sin profesionales designados a efectos de posteriores actuaciones judiciales.

Se modifica el apartado 1 del artículo 66 de la LRJS:

«1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

A efectos de ulteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática, realizándose las notificaciones desde ese momento en la dirección telemática facilitada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos de la Ley que regule el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia».

Posibilidad de sancionar pecuniariamente al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente (o a la mediación) o cuando lo solicitado en conciliación coincida con la sentencia

El nuevo art. 97.3 de la LRJS establece la posibilidad de sancionar pecuniariamente al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación o cuando lo solicitado en conciliación coincida con la sentencia. La sentencia, motivadamente, podrá imponer sanciones:

- Al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación.
- Al litigante que obró de mala fe o con temeridad.
- Cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

Se modifica el apartado 3 del artículo 97 de la LRJS:

«3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer una sanción pecuniaria, dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75, al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.3, así como al litigante que obró de mala fe o con temeridad. También motivadamente podrá imponer una sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas. De considerarse de oficio la posibilidad de imponer la sanción pecuniaria una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el **letrado o letrada de la Administración de Justicia**, sin causa justificada, se aplicarán por el juez, la jueza o el tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66».

2.

CUESTIONES GENERALES SOBRE EL ACTO DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL PREVIA A LA JURISDICCIÓN SOCIAL

El trámite de conciliación administrativa laboral o el intento de conciliación obligatoria se regulan en el título V de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas.

Los vigentes arts. 4 y 5 del citado Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, establecen la **obligatoriedad de la conciliación como requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral** (respetando las exenciones que actualmente regula el art. 64 de la LRJS), indicando que el órgano competente ante el que debería realizarse el acto de conciliación era el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), ahora **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)**.

Además, el art. 63 de la LRJS contempla la posibilidad de crear órganos alternativos competentes para realizar dicha función conciliadora previa, estableciendo «que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo».

Con carácter general, por lo tanto, las personas trabajadoras y empresas que se vean inmersos en un conflicto laboral deberán acudir en primera instancia al acto de conciliación extrajudicial —por sí o por medio de representante— ante las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación del lugar de la prestación del servicio o del domicilio de los interesados, a elección del solicitante.

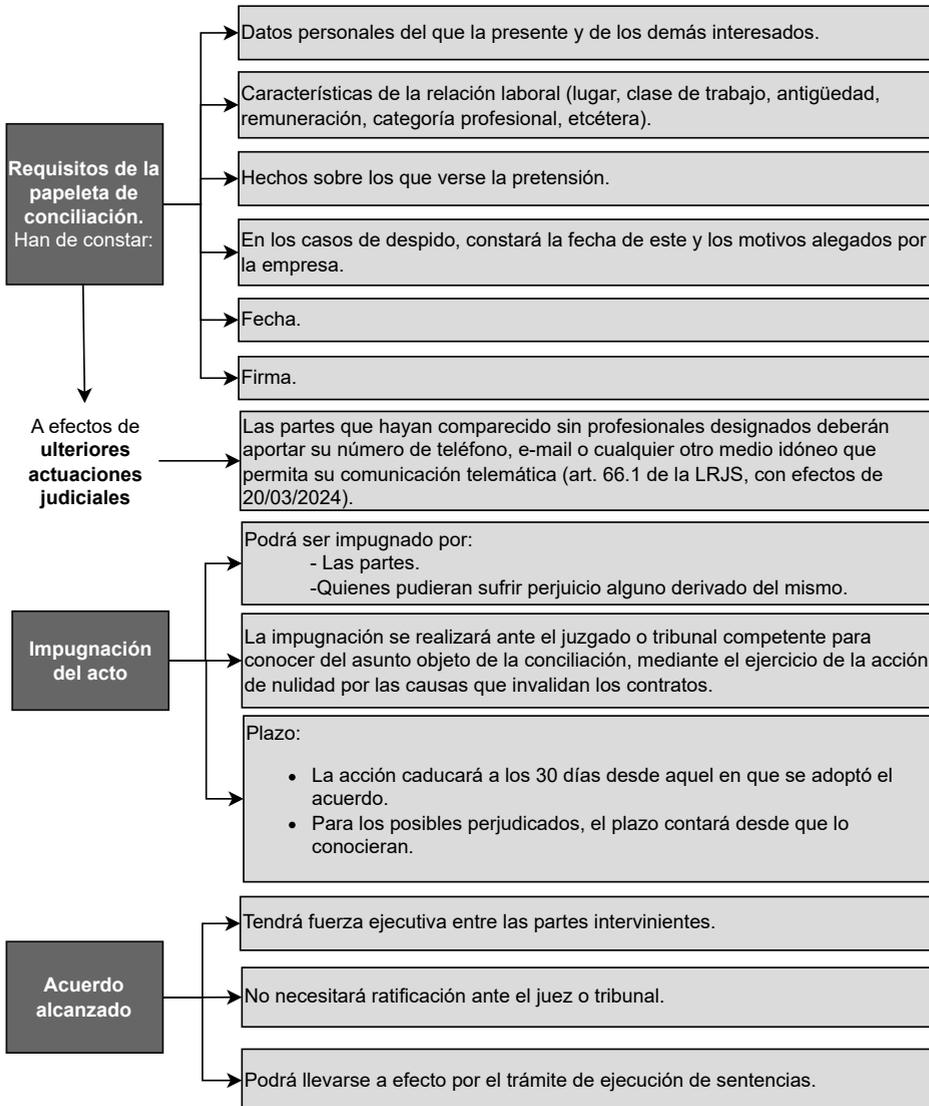
En esta obra analizaremos el órgano conciliador y la competencia territorial del mismo, las partes de la conciliación y su representación, la asistencia

al acto de conciliación, los requisitos de la papeleta de conciliación y los efectos del resultado de la misma. No obstante, como cuestiones previas entendemos interesante destacar **puntos esenciales de esta figura** (que repetiremos en múltiples ocasiones) y aportar un **resumen del procedimiento**:

- En el ámbito autonómico existe diferente normativa, pero los requerimientos mínimos se encuentran regulados en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en los arts. 63, 64 y 154 de la LRJS, en el art. 83 del ET y en el art. 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio.
- No existe un modelo oficial, pero actualmente los órganos competentes suelen contar con un formulario normalizado vía electrónica para la presentación telemática de la solicitud de conciliación.
- Corresponde al reclamante elegir el lugar de presentación de la papeleta (domicilio de la persona trabajadora, domicilio de la empresa, lugar del centro de trabajo, etc.).
- La conciliación ante el SMAC es requisito previo para la tramitación del proceso ante el juzgado de lo social. No obstante, existen excepciones determinadas por la normativa en las que este trámite no será necesario, por lo que atendiendo al procedimiento debemos estar atentos a la necesidad de conciliación administrativa previa o no.
- La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambas partes.
- La presentación de solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción.
- Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes. Es decir, el acuerdo alcanzado no necesitará ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.
- Al día siguiente del intento de conciliación (o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado), se reanuda el cómputo de la caducidad.
- El acuerdo de conciliación puede ser impugnado conforme a una serie de reglas (art. 67 de la LRJS).
- La ejecución se inicia a instancia de parte y podrá solicitarse desde que la obligación acordada en el acto de conciliación fuese exigible. Salvo los supuestos de readmisión en caso de despido (que poseen un plazo de prescripción de tres meses tras los 20 días sin ejecutar el acuerdo), la norma establece, con carácter general, que «(...) el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las Leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos» (arts. 239 y 243 de la LRJS).



CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL LABORAL (II) (arts. 63-68 de la LJS)



CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

El acto de conciliación extrajudicial laboral es un procedimiento bastante habitual por el que tanto las personas trabajadoras como las empresas han tenido que pasar alguna vez, planteándose cuestiones como sus formalidades, plazos, efectos y consecuencias.

Siguiendo lo tratado en otras ediciones de la obra, esta guía pretende abordar de manera sencilla el mecanismo de conciliación previo al acceso a la jurisdicción social para la mayoría de las reclamaciones laborales.

Nuestra obra, adaptada a las últimas modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre y a la jurisprudencia más reciente en la materia, desarrolla siete bloques:

- La evitación del proceso laboral.
- Cuestiones previas, pasando por el órgano competente y las partes de la conciliación.
- Los procedimientos donde la conciliación extrajudicial es obligatoria y los exceptuados de la misma.
- La solicitud de la conciliación y sus efectos, incluido el anuncio de reconvención en sede administrativa.
- La celebración del acto de conciliación, el lugar, las obligaciones y consecuencias de las partes en relación la asistencia o no al acto, así como, el acta y el resultado de la misma.
- La impugnación de lo acordado en la conciliación tanto en su vertiente procesal como sustantiva.
- La ejecución de lo acordado en conciliación haciendo especial mención al proceso de ejecución y la posibilidad de la transacción.



www.colex.es



PVP 17,00 €

ISBN: 978-84-1194-319-2

