

ACTUALIZADO AL REAL  
DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE  
Y LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO

# CONCILIACIÓN LABORAL

# PASO A PASO

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

4.ª EDICIÓN 2025

Incluye formularios







## Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook y audiolibros de las obras de Editorial Colex\*

- 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 y/o audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

\* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de [www.vademecumlegal.es](http://www.vademecumlegal.es).

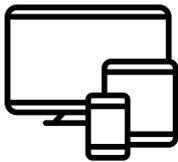
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



**¡Gracias por confiar en nosotros!**

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 con conexión a internet**



**Idéntica visualización a la edición de papel**



**Navegación intuitiva**



**Tamaño del texto adaptable**

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

**4.ª EDICIÓN 2025**

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

**COLEX 2025**

Copyright © 2025

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](http://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](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)  
A Coruña, C.P. 15004  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1194-953-8  
Depósito legal: C 426-2025

# SUMARIO

<b>0. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>1. LA EVITACIÓN DEL PROCESO EN EL ORDEN SOCIAL</b> .....	15
<b>2. CUESTIONES GENERALES</b> .....	19
2.1. Órgano competente y competencia territorial en la conciliación laboral . . .	23
2.2. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) .....	24
2.3. Partes en la conciliación ante el SMAC .....	26
1. Capacidad .....	28
2. Representación .....	29
<b>3. OBLIGACIÓN Y EXCEPCIONES DE CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC</b> .....	33
3.1. Carácter obligatorio. Cuestiones que deben someterse a conciliación . . .	33
3.2. Excepciones al intento de conciliación. Procesos exceptuados y supuestos dudosos. ....	36
<b>4. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS</b> .....	47
4.1. Contenido y presentación de la solicitud o papeleta de conciliación . . . .	48
4.1.1. Contenido mínimo que debe contener la papeleta de conciliación . . .	48
4.1.2. Correlación entre solicitud de conciliación y demanda .....	49
4.1.3. Lugar de presentación, plazos y admisión de la papeleta de conciliación .....	51
4.2. Efectos de la presentación de la papeleta de conciliación. ....	57
4.3. Citación de las partes a la conciliación laboral. ....	62
4.4. Reconvencción y anuncio en la solicitud de conciliación laboral .....	66

<b>5. CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL</b> . . . . .	70
5.1. Lugar del acto de conciliación laboral extrajudicial . . . . .	71
5.2. Obligación de comparecer al acto de conciliación extrajudicial . . . . .	73
5.3. Consecuencias de la incomparecencia al acto de conciliación laboral . . . . .	76
5.4. Acto de realización de la conciliación laboral extrajudicial . . . . .	81
5.5. El acta de conciliación laboral extrajudicial . . . . .	81
5.5.1. Acta de conciliación con avenencia . . . . .	83
5.5.2. Acta de conciliación sin avenencia . . . . .	88
5.5.3. Acto de conciliación sin efecto . . . . .	88
5.5.4. Desistimiento . . . . .	89
<b>6. IMPUGNACIÓN DE LO ACORDADO EN CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL</b> . . . . .	91
<b>7. EJECUCIÓN DEL ACTA DE CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL</b> . . . . .	97
<b>8. ACUERDOS EXTRAJUDICIALES SUPEDITADOS A SU RATIFICACIÓN EN EL SMAC</b> . . . . .	107

**ANEXO. FORMULARIOS**

Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por reclamación de cantidad. . . . .	111
Escrito de conciliación ante el SMAC por despido improcedente quitando valor liberatorio al documento de saldo y finiquito . . . . .	115
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia) . . . . .	117
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC sobre extinción del contrato por voluntad del trabajador ante algún incumplimiento del empresario . . . . .	119
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC para la impugnación de sanción laboral al trabajador (modelo genérico) . . . . .	121
Modelo genérico de desistimiento por parte del trabajador ante el SMAC . . . . .	123
Escrito comunicando la imposibilidad de aportar acta de conciliación en el orden social (falta de citación para acto de conciliación o citación defectuosa). . . . .	125

## SUMARIO

Escrito de subsanación de defectos por falta de certificación del acto de conciliación en el orden social . . . . .	127
Demanda de ejecución de lo acordado en conciliación previa extrajudicial laboral . . . . .	129
Demanda de impugnación de lo acordado en conciliación judicial en el orden social . . . . .	131
Modelo de apoderamiento mediante documento privado para representación del trabajador ante el SMAC . . . . .	133



# 0. INTRODUCCIÓN

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 adaptada, en esta ocasión, a las últimas reformas impulsada por el **RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre y Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero**.

Ahora bien, para que el lector pueda conocer de inicio las reglas básicas que luego le permitirán comprender de un modo adecuado cuál es el funcionamiento y la mecánica del llamado acto de conciliación laboral y la profundidad de las reformas normativas sobre el mismo, se hace necesaria una primera aproximación, aunque sea sucinta, a los principales elementos que desarrollaremos en la obra:

## 1. La evitación del proceso en el orden social

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS), establece la exigencia del intento conciliador ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, como requisito previo a la tramitación de cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional.

En este apartado trataremos las dos vías de conciliación establecidas en la jurisdicción social, la conciliación extrajudicial (analizada en esta obra) y la conciliación judicial.

## 2. Cuestiones previas, órgano competente y partes de la conciliación

En este segundo punto 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.

### **3. Obligación y excepciones de conciliación ante el SMAC**

Las cuestiones que deben someterse a conciliación administrativa previa ante el SMAC son aquellas relacionadas con el contrato de trabajo suscrito entre empresarios privados y trabajadores, tales como despidos, sanciones disciplinarias, reclamaciones de cantidad, clasificación profesional, resoluciones de contrato a instancia del trabajador y conflictos colectivos.

La conciliación extrajudicial es obligatoria en los casos mencionados anteriormente. Sin embargo, están exceptuados del requisito de la conciliación previa los procesos que versen sobre seguridad social, impugnación de despido colectivo, disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, suspensión del contrato y reducción de jornada, procesos monitorios, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, iniciados de oficio, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de sindicatos, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, anulación de laudos arbitrales, reclamaciones en materia de trabajo a distancia y acciones laborales de protección contra la violencia de género.

### **4. Presentación de la solicitud de conciliación y sus efectos**

La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

En todo caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

### **5. Celebración del acto de conciliación**

El acto de conciliación se celebra ante el letrado conciliador del SMAC. Las partes deben asistir personalmente o a través de representantes. Si no comparece el solicitante, se archivará la papeleta. Si no comparece la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto. El resultado del acto de conciliación se recoge en un acta, que puede ser de avenencia o sin avenencia.

### **6. Impugnación de lo acordado en la conciliación**

Lo acordado en conciliación puede ser impugnado tanto en su vertiente procesal como sustantiva. La impugnación se realiza mediante la presentación de una demanda ante el juzgado de lo social competente, alegando los motivos de nulidad o anulabilidad del acuerdo alcanzado.

### **7. Ejecución de lo acordado en conciliación**

Lo acordado en conciliación constituye título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal. La ejecución se lleva a cabo por los trámites previstos en el libro cuarto de la Ley de jurisdicción social, que contempla las normas relativas a la ejecución de sentencias.

## **RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre: novedades aplicables desde el año 2024 para 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).

### **1. Excepciones a la conciliación o mediación previas:**

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

### **2. Especificaciones de identificación para las partes que no hayan comparecido al acto de conciliación (o mediación) sin profesionales designados:**

- Se requiere que las partes que comparezcan sin profesionales designados aporten su número de teléfono, dirección de correo electrónico u otro medio idóneo para su comunicación telemática, realizándose las notificaciones en la dirección telemática facilitada.

### **3. Posibilidad de sancionar pecuniariamente al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación o mediación:**

- Se establece la posibilidad de imponer sanciones pecuniarias al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación o mediación, obró de mala fe o con temeridad, o cuando la sentencia condenatoria coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. En caso de que el condenado sea el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria, hasta un límite de seiscientos euros

## **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero: novedades desde abril de 2025 para la conciliación extrajudicial laboral**

Las medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia impulsadas por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, se han centrado agilizar los actos de conciliación judicial ante el letrado o la letrada de la Adminis-

tración de Justicia, impulsando su labor y posibilitando 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. No obstante, las reformas también han alcanzado, en menor medida cierto es, la conciliación extrajudicial previa modificando los **artículos 65.1 y 2 de la LRJS**. Con efectos desde el 3 de abril de 2025:

#### **1. Interrupción o suspensión de plazos de prescripción:**

- La presentación de la solicitud de conciliación o mediación interrumpe la prescripción o suspende la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación. Los plazos se reinician o reanudan al día siguiente de intentada la conciliación o mediación, o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. Si transcurren treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

#### **2. Transformación de los Juzgados de lo Social:**

- Los históricos Juzgados de lo Social se transformarán en Secciones de los Tribunales de Instancia correspondientes, como primer escalón en el acceso a la administración de justicia en el orden social.

# 1.

## LA EVITACIÓN DEL PROCESO EN EL ORDEN SOCIAL

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. En este sentido, 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.

Dentro del ordenamiento jurídico laboral, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece la **conciliación extrajudicial, la que podríamos denominar intraprocesal y ante el juez o tribunal (una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones):**

- 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 apdo. 2 del art 80 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». Si la conciliación extrajudicial fracasa, la presentación de la demanda permitiría acceder al siguiente punto.

- **Conciliación intraprocesal (apdos. 2 y 3 del art. 82 y apdos. 1 y 3 del art. 84 de la LRJS).** Es aquella que tiene lugar ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia con carácter previo al juicio. Como novedad desde abril de 2025, la celebración de los actos de conciliación indicados podrá tener lugar en distinta convocatoria, debiendo cumplirse los requisitos del art. 82 de la LRJS en caso de señalamiento del acto de conciliación en convocatoria separada y anticipada a la fecha del juicio.

**A TENER EN CUENTA.** En la resolución de admisión a trámite de la demanda el LAJ señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión.

Intentada la conciliación anticipada ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia, se tendrá por celebrada sin necesidad de reiterarse el día de la vista, salvo que con anterioridad a la celebración del acto de juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo. De celebrarse la conciliación anticipada resultar sin acuerdo, el LAJ dejará constancia en el acta de los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo y, de concurrir cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes.

En caso de no haber avenencia ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez, la jueza o el tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo. Sólo cabrá nueva intervención del letrado o letrada de la Administración de Justicia aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.

**Conciliación ante el juez, jueza o tribunal.** El juez o tribunal, una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones, salvo que exista oposición de alguna de las partes, podrá suscitar la posibilidad de llegar a un acuerdo y de no alcanzarse el mismo en ese momento proseguirá la celebración del juicio. La nueva redacción de la LRJS —aportada con efectos de 03/04/2025 por la LO 1/2025, de 2 de enero— fija esta posibilidad mediante el art. 84.3.I de la LRJS donde se establece: «(...) en caso de no haber avenencia ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez, la jueza o el tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo (...); añadiendo —como hemos adelantado— que, «(...) solo cabrá nueva intervención del letrado o letrada de la Administración de Justicia 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. Los conflictos colectivos laborales pueden solucionarse por medios judiciales —cuando versen sobre la aplicación o interpretación de una norma y se resuelven mediante una sentencia judicial (art. 153-162 de la LRJ)— o extrajudiciales —mediante la intervención de un tercero—.



## 2. CUESTIONES GENERALES

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 pa-peleta (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.
- La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.
- En todo caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite
- 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) .



LA EDITORIAL JURÍDICA DE REFERENCIA PARA  
LOS PROFESIONALES DEL DERECHO DESDE 1981



Paso a paso

Códigos  
comentados

Vademecum



Formularios



Flashes  
formativos



Colecciones  
científicas

DESCUBRA NUESTRAS OBRAS EN:

[www.colex.es](http://www.colex.es)

Editorial Colex SL

Tel.: 910 600 164

[info@colex.es](mailto:info@colex.es)

# 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, la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero y la jurisprudencia más reciente en la materia, desarrolla ocho 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.
- Los acuerdos extrajudiciales supeditados a su ratificación en el SMAC

Con un enfoque práctico y fundamentado en la legislación y jurisprudencia vigente, esta obra se convierte en una guía indispensable para abogados, graduados sociales, empleadores y trabajadores que buscan entender y aplicar eficazmente la conciliación extrajudicial en el ámbito laboral.

PVP 16,00 €

ISBN: 978-84-1194-953-8



9 788411 949538

