

CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

Cómo alcanzar acuerdos entre las partes sin llegar a juicio

2.ª EDICIÓN 2022

Incluye formularios



CONCILIACIÓN LABORAL

Cómo alcanzar acuerdos entre las
partes sin llegar a juicio

2.ª EDICIÓN 2022

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

COLEX 2022

Copyright © 2022

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.: 978-84-1359-614-3
Depósito legal: C 1385-2022

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	13
2.1. Órgano competente y competencia territorial en la conciliación laboral . . .	16
2.2. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)	18
2.3. Partes en la conciliación	19
3. OBLIGACIÓN Y EXCEPCIONES DE CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC	25
3.1. Carácter obligatorio. Cuestiones que deben someterse a conciliación . . .	25
3.2. Excepciones al intento de conciliación	28
4. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS	37
4.1. Contenido y presentación de la solicitud o papeleta de conciliación	37
4.1.1. Contenido mínimo que debe contener la papeleta de conciliación . . .	38
4.1.2. Correlación entre solicitud de conciliación y demanda	39
4.1.3. Lugar de presentación, plazos y admisión de la papeleta de conciliación	41
4.2. Efectos de la presentación de la papeleta de conciliación.	47
4.3. Citación de las partes a la conciliación laboral.	51
4.4. Reconvención y anuncio en la solicitud de conciliación laboral	54
5. CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	57
5.1. Lugar del acto de conciliación laboral extrajudicial.	59
5.2. Obligación de comparecer al acto de conciliación extrajudicial	60
5.3. Consecuencias de la incomparecencia al acto de conciliación laboral extrajudicial	62
5.4. Acto de realización de la conciliación laboral extrajudicial	67
5.5. El acta de conciliación laboral extrajudicial y sus efectos	68
5.5.1. Acta de conciliación con avenencia	69
5.5.2. Acta de conciliación sin avenencia	73
5.5.3. Acto de conciliación sin efecto	74
5.5.4. Desistimiento	74

6. IMPUGNACIÓN DE LO ACORDADO EN CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	75
7. EJECUCIÓN DEL ACTA DE CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	81

**ANEXO.
FORMULARIOS**

Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por reclamación de cantidad.	93
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación por despido disciplinario (despido nulo).	95
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)	97
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC sobre extinción del contrato por voluntad del trabajador ante algún incumplimiento del empresario	99
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC para la impugnación de sanción laboral al trabajador (modelo genérico)	101
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de adecuada clasificación profesional	103
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por conflicto colectivo (interpretación o aplicación de convenio colectivo)	105
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)	107
Escrito al juzgado de lo social de subsanación de defectos por falta certificación acto conciliación	109
Demanda de ejecución de lo acordado en conciliación previa extrajudicial laboral	111
Demanda de impugnación de lo acordado en conciliación judicial en el Orden Social	113
Modelo genérico de desistimiento por parte del trabajador ante el SMAC ..	115
Apoderamiento mediante documento privado para representación de persona jurídica ante el SMAC	117

1.

INTRODUCCIÓN. 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.

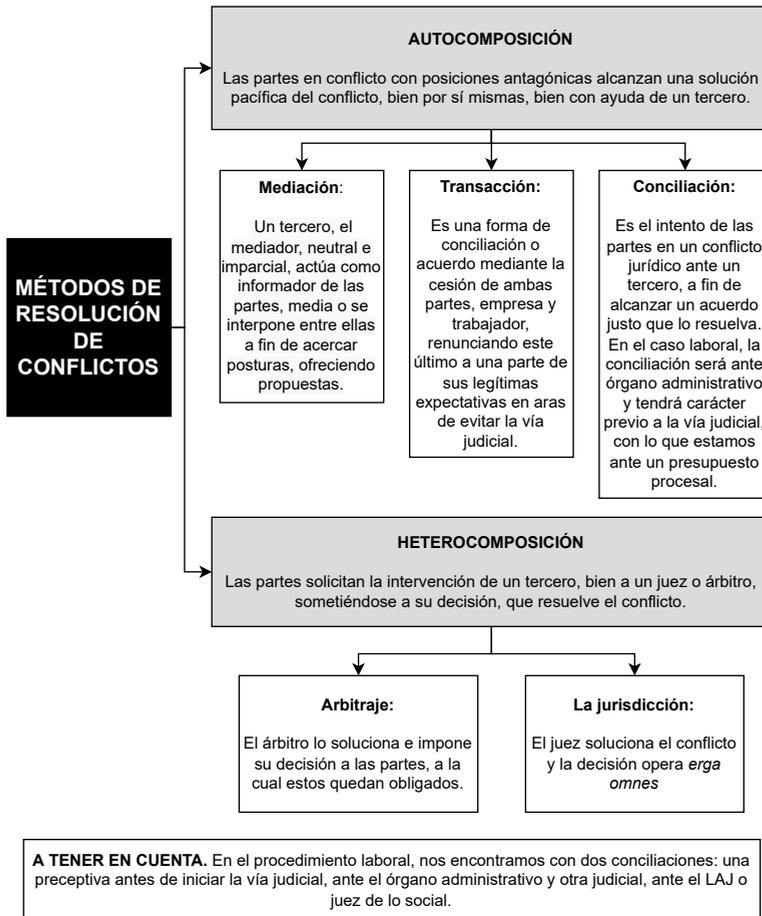
Un conflicto puede resolverse de diferentes maneras. Lo ideal sería que se solucionase de forma pacífica y —en la medida de lo posible— consiguiendo la satisfacción de ambas partes. Como bien sabemos, cuando nos encontramos ante un desacuerdo, es difícil gestionar la situación y, sobre todo, llegar a 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», considerando más fácil acordar una solución por esa vía y no por la judicial.

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.

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)**.

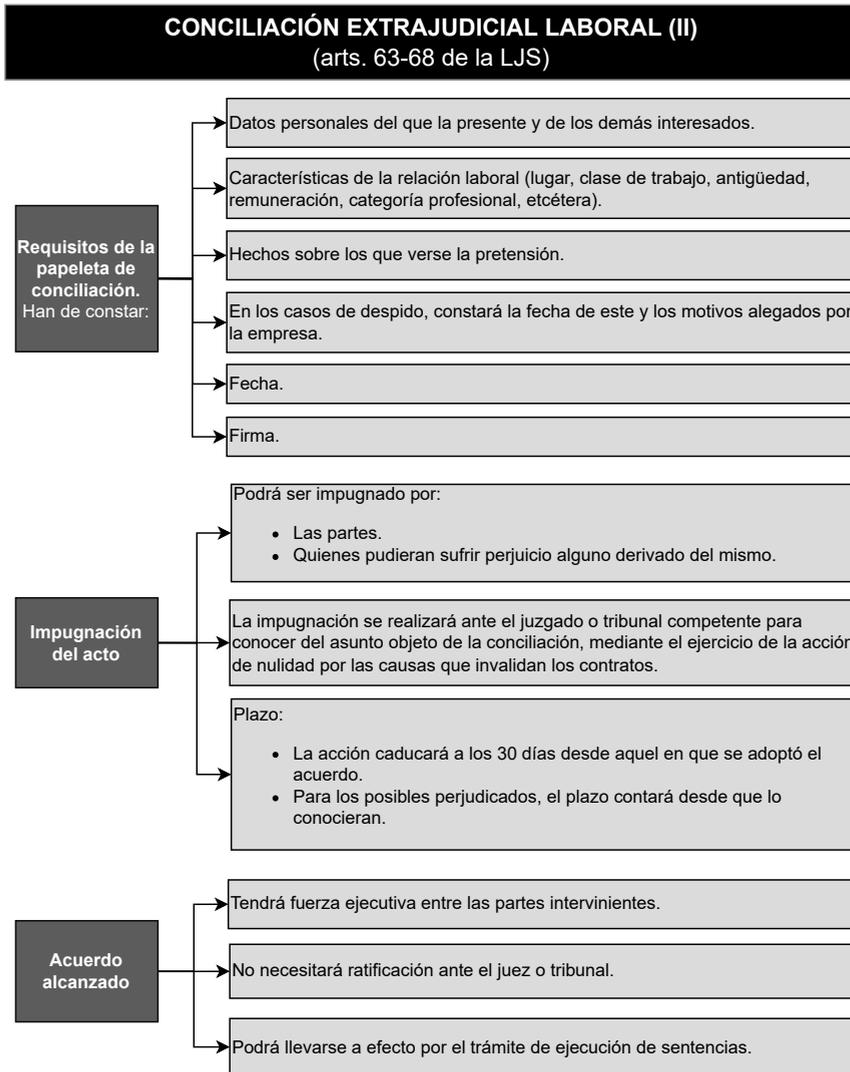
Además, el art. 63 de la LRJS contempla la posibilidad de crear órganos alternativos competentes para realizar dicha función conciliadora previa, estableciendo «que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido 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).





2.1. Órgano competente y competencia territorial en la conciliación laboral

Será competente para tramitar la conciliación, el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación competente en el mismo ámbito territorial del órgano judicial que debería entender del conflicto posteriormente, salvo lo que convencionalmente se establezca.

Órgano competente y competencia territorial en la conciliación laboral

Actualmente, la competencia corresponde a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de cada comunidad autónoma, recayendo sobre los órganos territoriales (provinciales normalmente) de las delegaciones y subdelegaciones de trabajo correspondientes. Pueden existir una o varias oficinas del SMAC en las provincias y aunque, en la mayoría, este organismo recibe el nombre de SMAC, su denominación puede variar según cada comunidad autónoma.

A TENER EN CUENTA. La habilitación de competencias a las distintas comunidades autónomas en materia de mediación, arbitraje y conciliación se realiza mediante real decreto (a modo de ejemplo, en la CCAA de la Región de Murcia, se transfirieron dichas competencias por el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo o, en el caso de la CCAA de Galicia, mediante el Real Decreto 4104/1982, de 29 de diciembre).

Ni la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ni el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, establece ninguna previsión sobre la competencia territorial para celebrar el acto de conciliación administrativa. No obstante, atendiendo al art. 5.1 del Real Decreto 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». Por ende, entendemos que el solicitante elegirá dónde presentar la papeleta de conciliación entre:

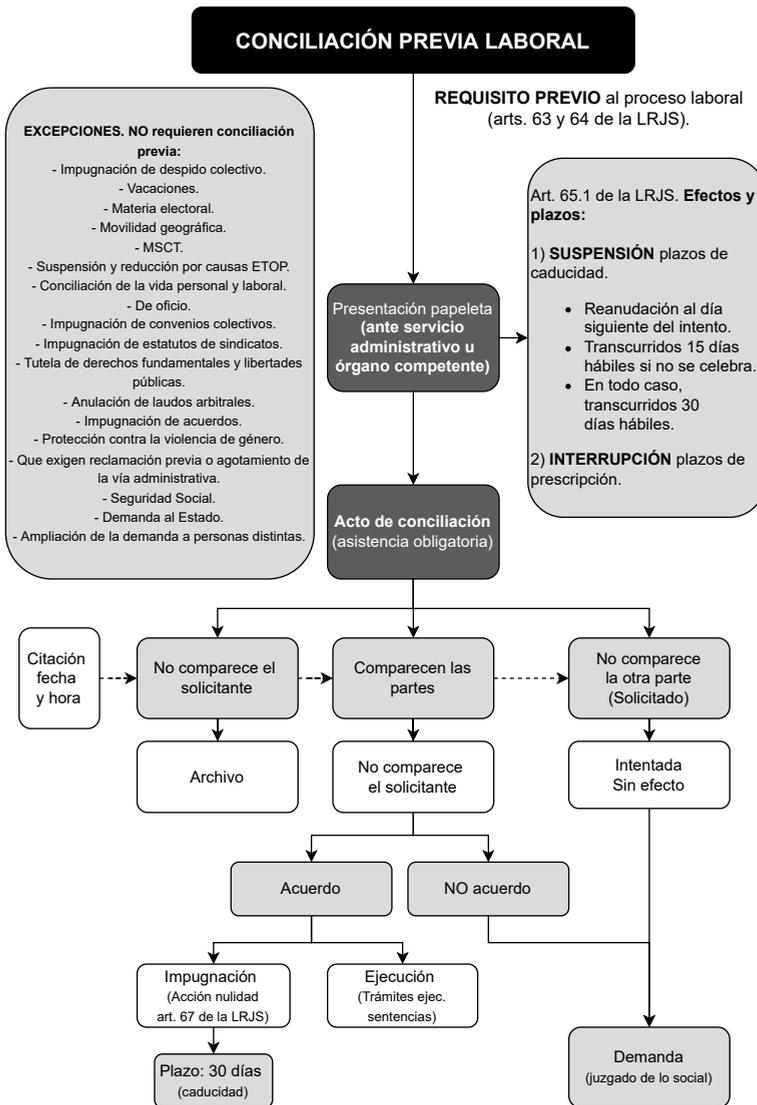
- El lugar donde prestó los servicios.
- El domicilio de los interesados.

A pesar de que en la práctica la presentación de la papeleta de conciliación no suele plantear dudas, realizándose en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente a la provincia de residencia del trabajador, podemos acudir a los supuestos establecidos en el art. 10.1 de la LRJS, donde, siempre teniendo en cuenta que se trata de un listado de supuestos para la elección del lugar de presentación de la posterior demanda, la norma configura lo siguiente:

- Con carácter general, el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.
- Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquel de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.
- En el caso de que existieran varias empresas y se opte por el domicilio de las mismas, el solicitante podrá elegir el de cualquiera de las empresas.

2.2. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)

Con la finalidad de reducir el número de procesos judiciales en el ámbito laboral, se instaura la necesidad de un intento de conciliación extrajudicial entre las partes como requisito previo a determinados tipos de demandas (arts. 63 a 68 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y arts. 4 a 11 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre).



Como bien define la STS, rec.4353/2008, de 8 de febrero de 2010, ECLI:ES:TS:2010:881, la conciliación administrativa tiene una doble finalidad: hacer saber a la empresa la voluntad del trabajador de combatir una decisión; y propiciar un acuerdo que ponga fin a la controversia.

El organismo público para la celebración de estos actos de conciliación se denomina SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). No obstante, el trámite de la conciliación laboral hemos de considerarlo un procedimiento administrativo cuya competencia está cedida a las comunidades autónomas.

Para acceder al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, el interesado deberá presentar la «papeleta de conciliación».

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 1784/2014, de 6 de mayo de 2015, ECLI:ES:TS:2015:3033

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, 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 del derecho laboral.

2.3. Partes en la conciliación

«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 las leyes». Este tenor literal del art. 17.1 de la LRJS es aplicable a la conciliación extrajudicial laboral, donde los titulares de derechos pretenden hacer valer los mismos ante el órgano conciliador.

A pesar de que por regla general, los titulares de derechos deben presentar conciliación previa como requisito fundamental para poder acceder a la jurisdicción social, el art. 64.2 b) de la LRJS exceptúa del requisito de intento de conciliación (o mediación) en aquellos supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas. Es decir, quien sea demandado en un proceso debe de haber sido requerido en la papeleta de conciliación previa ante el SMAC, a no ser que se deba ampliar la demanda posterior, pues en tal caso no será necesario volver a realizar el acto de conciliación, sino que en juicio se realizará el correspondiente litisconsorcio pasivo necesario, o, en otras palabras, se le llamará al proceso laboral a los nuevos demandados, por considerarse necesarios.

El mencionado art. 64.2 b) de la LRJS puede complementarse para los casos de despido con el art. 103.2 de la misma ley, cuando nos dice que «si se promoviera papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido

CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

El acto de conciliación 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 o consecuencias.

Esta guía pretende abordar de manera sencilla la conciliación extrajudicial laboral, es decir, el paso previo que hay que cumplir antes de solicitar la correspondiente tutela judicial ante los juzgados y tribunales para la mayoría de reclamaciones laborales.

Nuestra obra, partiendo de la legislación y jurisprudencia, 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 reconvencción 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 16,00 €

ISBN: 978-84-1359-614-3

