



- 1. Características de la conciliación laboral**
- 2. El conciliador**
- 3. Materia sobre la que versan las conciliaciones laborales**
- 4. Requisitos de la papeleta de conciliación**
- 5. La sesión de conciliación**
- 6. El acta**
- 7. Terminación del acto de conciliación**

---

La Ley 36/11, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, dentro de Título IV “DE LA EVITACIÓN DEL PROCESO”, en su CAPÍTULO II “DE LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN PREVIAS Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES” regula los sistemas alternativos al procedimiento jurisdiccional, de carácter administrativo o convencional, para la resolución pacífica de conflictos.

### **Características de la conciliación laboral**

La conciliación laboral que se regula en la legislación española es un sistema autocompositivo, extrajudicial y, es además de intento obligatorio para las partes, que deben acudir al acto convocado e intentar de buena fe llegar a solucionar el desacuerdo. Se regula este sistema para el ámbito laboral en el [RD 2756/1979, de 23 de noviembre\\_y Ley 36/11 reguladora de la jurisdicción social](#) .

Todas las comunidades autónomas se rigen por las mismas disposiciones en esta materia en cuanto al procedimiento, causas de procedencia de la conciliación, efectos jurídicos etc., pudiendo sin embargo dictar normas de autoorganización para gestionar el servicio público que se presta, por lo que la estructura (o el nombre) que se le asignan al órgano competente varían de unas a otras. Así, en el caso de Murcia, por [Decreto de estructura](#), el departamento que tiene asignadas estas



facultades es el Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, siendo el nombre más usual en [otras regiones el de SMAC](#) (servicio de mediación, arbitraje y conciliación).

La conciliación laboral posee características coincidentes con la **Mediación** en tanto que son las partes en conflicto quienes proponen y acuerdan fórmulas de arreglo, pudiendo por sí mismas llegar a un acuerdo para resolver el litigio surgido en el marco de la relaciones de trabajo. En la Región de Murcia, el sistema de “mediación” como tal está previsto para la resolución de conflictos colectivos, siendo la [Fundación de la Oficina extrajudicial de conflictos](#) la competente para citar a las partes y celebrar el acto de mediación encaminado a la negociación y plasmación de los acuerdos o desacuerdos en un acta, que pueden tener lugar en una o varias sesiones, conforme al Convenio tripartido [ACSEMUR](#). La normativa aplicable al procedimiento se encuentra tanto en la Ley 36/11 reguladora de la jurisdicción social como en el Art.2 del RD 2758/1979, de 23 de noviembre.

La conciliación laboral se diferencia del sistema de “Negociación” o transacción entre partes, trabajador y empresario, en cuanto que el resultado de la misma se plasma en un documento público, el acta, y, ante un tercero, el Conciliador/a, el cual dará fe de lo que se manifieste, de los pactos a los que se llegue y del resultado final. El ordenamiento otorga distinta eficacia jurídica al pacto negociado únicamente entre las partes (*extraadministrativo*) respecto del que se alcanza y plasma ante el funcionario conciliador, es decir, al *intraadministrativo*, que se produce dentro del procedimiento de conciliación, el cual comienza con la presentación y admisión a trámite de la papeleta: procedimiento rogado.

Se contrapone así la Conciliación Laboral a los llamados mecanismos “*heterocompositivos*”, en los cuales las partes renuncian a resolver el conflicto por sí mismas, y ceden a un tercero imparcial la capacidad de tomar una decisión que resuelva el mismo. Entre los sistemas de este carácter se encuentra el arbitraje, en el que es el árbitro elegido por las partes en conflicto el que resuelve el mismo, por lo que es semejante al papel del juez.



La regulación legal de otros “sistemas alternativos de resolución de conflictos”, de naturaleza NO LABORAL es muy novedosa, así:

- ♣ Ley de arbitraje: Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación *del arbitraje institucional en la Administración General del Estado*.
- ♣ Ley de mediación: Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos *civiles y mercantiles*.

En nuestro sistema, la conciliación laboral tiene además una naturaleza de trámite administrativo previo a la vía judicial, similar al del recurso administrativo previo que se exige al trabajador cuando es una administración pública la empleadora: Se pretende con ello dar oportunidades de arreglo y no sorprender a la parte empresarial con la demanda directamente, por lo que la acción que se ejercita, la exposición o relato de los hechos en la papeleta y el *petitum* que se reclame vinculan al actor a la hora de interponer la posterior demanda en el juzgado, en el caso de no obtener satisfacción en la conciliación administrativa previa.

## **El conciliador/a**

El conciliador es la persona ante quien comparecen las partes en conflicto para celebrar el acto al que están compelidas.

Del conciliador dice expresamente la norma aplicable que debe ser licenciado en derecho, requisito que cumplen los conciliadores del Servicio de Relaciones Laborales, contando la sede en Murcia con tres conciliadores habituales y en Cartagena con una persona.

La función del conciliador es principalmente, en este sistema de resolución pacífica de conflictos laborales, la de levantar acta de la sesión celebrada y recoger con la máxima claridad los acuerdos adoptados por los interesados, como fedatario público:



Sin embargo, no solamente realiza la mencionada función primera, sino que, tal y como establece el RD 2756/1979, de 23.11, también:

- Valora en derecho si las partes poseen la capacidad legal y personalidad necesarias para celebrar el acto de conciliación y/o disponer o transigir sobre lo reclamado llegando a acuerdos, tanto si comparecen los propios interesados por sí mismos, como si actúan bajo representación. En este último caso, le corresponde analizar si el poder de representación expresado en escritura pública o documento privado es a su juicio bastante (o suficiente) para comparecer y/o contraer obligaciones.
- Se involucra activamente instando a las partes a que lleguen a un acuerdo.
- Resuelve las dudas jurídicas que le planteen las partes acerca de la materia sobre la que versa la conciliación
- Puede realizar advertencias sobre la legalidad de los acuerdos, si bien carece de responsabilidad respecto de lo que se manifieste o pacte en cuanto carece de facultades de control directo sobre el contenido de lo acordado por las partes, así también el conciliador no expresa su voluntad aprobando o desaprobando lo pactado (STS de 26 de diciembre de 2002).
- Vela por el equilibrio entre las partes en la negociación, de manera que si el trabajador comparece sin asistencia profesional o colegiada y la parte empresarial en cambio sí la posee, tratará de compensar este déficit en caso necesario explicando los términos y consecuencias jurídicas de sus manifestaciones, de la aceptación de la oferta empresarial, en su caso, u otra actuación que le incumba directamente y verse sobre el asunto que sometido a conciliación.



- Dirige el acto y hace guardar el orden en las intervenciones, con facultad de dar por terminada la conciliación en su caso.
- Resume o califica con la conformidad de las partes el acto de conciliación, en el sentido únicamente de expresar en el acta si el acto termina con “avenencia”,- cuando las partes han llegado a acuerdos resolviendo el conflicto que se planteó-, o, en otro caso, constatando el desacuerdo u oposición de las partes, esto es, “sin avenencia”, o cualquier otro resultado de la sesión conforme se señala más abajo (como la no comparecencia de las partes o alguna de ellas, renuncia de derechos etc.).
- No le corresponde resolver el conflicto como sí hace el árbitro, empero puede proponer una solución como podría hacer el mediador, si bien su grado de intervención dependerá de lo que la situación o las partes le requieran.
- También le corresponde apreciar si hay causa para el aplazamiento del acto.

### **Materia sobre la que versan las conciliaciones laborales**

La conciliación laboral, como sistema formal de resolución de conflictos, se solicita a través de la llamada “papeleta conciliación”. En todo caso, el conflicto debe tener naturaleza laboral (perteneciente al orden social, excluyéndose las relaciones entre partes donde media un contrato de naturaleza mercantil o civil y administrativa o funcional).

En dicha reclamación se expondrá en qué términos se ha planteado el conflicto (no colectivo) a juicio del que reclama y puede tener por objeto la reclamación de cualquier vulneración contractual o de derechos derivada de la condición de trabajador/a por cuenta ajena, trabajador/a autónomo/a dependiente (TRADE), o empresa, o aseguradora que se posea, y, generalmente, versan sobre "despido", "reclamación salarial o de cantidad", "extinción de la relación laboral", "sanciones" etc.



Sin embargo, hay asuntos que están legalmente exceptuados de la exigencia del previo intento de conciliación entre las partes.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que modifica el artículo 64.1 de la Ley 36/2011 recoge las siguientes excepciones:

- Los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma.
- Los que versen sobre Seguridad Social.
- Los relativos a impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.
- Disfrute de vacaciones
- 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 a los que se refiere el artículo 139.
- Proceso en materia electoral (incluido el preaviso electoral).
- Los procesos iniciados de oficio.
- Los procesos 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.
- Aquellos en los que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.
- Procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de



someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso.

- Los 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.

En relación con esto, el artículo art. 103.2 de la Ley prevé: *"...si ha demandado erróneamente a un empresario se puede, a opción del trabajador promover una nueva demanda o bien ampliar la existente,...si no se hubiera celebrado juicio"*.

Es una novedad de la referida Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (LJS), lo que se dispone en el párrafo 3 del artículo 64, que abre la vía a las "conciliaciones voluntarias", otorgándole la misma eficacia al proceso y al acta que las "obligatorias". Se dispone:

"Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente."

## **Requisitos de la papeleta de conciliación**

- La papeleta de conciliación es el documento o escrito que una parte de la relación laboral presenta ante el Servicio de Relaciones Laborales de la D.G. de Trabajo de la CARM con el fin de solicitar que la otra parte se avenga a acordar una solución al conflicto individual que se plantea. Existen modelos orientativos a disposición del usuario en la [pagina Web](#)
- En la papeleta debe constar, al menos lo siguiente:
- Datos personales del solicitante, sea trabajador/a empresario el que reclama, con indicación del teléfono y/o correo electrónico para poder ser localizado



con celeridad en caso de que sea necesario comunicar algún incidente o cambio en la citación.

- Identificación concisa y clara de la/s acción/es que se ejercita (extinción de contrato/salarios/despido/sanción/indemnización, etc.)
- En el caso de ser el reclamante el trabajador, debe constar de forma completa y clara la empresa contra la que se reclama, el domicilio o domicilios de la empresa o centro de trabajo donde se realizará la notificación de la citación para la comparecencia, así como el correspondiente a otros demandados.
- En caso de conocerlo, se incluirá la CNAE, o al menos, la actividad empresarial para su clasificación.
- Datos relativos al lugar o centro de trabajo donde ha prestado los servicios, la clase de trabajo que desempeña, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneración, con especial referencia a la que, en su caso sea objeto de reclamación.
- Exposición enumerada de los hechos y la petición concreta al demandado.
- Si se trata de una reclamación por despido, debe constar la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa, así como fue verbal etc. Si se reclaman cantidades adeudadas, deben constar las mismas y los conceptos a los que corresponden.
- En la parte final del escrito, puede autorizar, identificándola debidamente, a cualquier persona que desee que le represente y actúe en el acto de conciliación en su nombre, estando y pasando por todo lo que se acuerde en el mismo, incluyendo la facultad de llegar a una avenencia sobre cantidades, así como recibirlas en su caso.
- Puede acompañar los documentos que considere oportunos y, en todo caso, los que acrediten el apoderamiento para efectuar la interposición de papeleta si es que fuera persona distinta del actor.
- Lugar, fecha y firma del trabajador/a o de la persona que actúe por la empresa (si es la parte actora, acompañando copia del documento que lo acredite).

Puede presentarse papeleta de forma presencial o telemática, según se indica en la Guía de servicios.





En todo caso, con la presentación de la papeleta se suspenden o interrumpen los plazos de caducidad o prescripción de las acciones que se ejercitan.

### **La sesión de conciliación o acto de conciliación.**

La sesión de conciliación es normalmente única y se celebra el día y hora señalados en la citación, en los despachos de la sede del Servicio gestor que corresponda, de Murcia o Cartagena, según la [distribución competencial que se ha indicado en esta misma página \(Criterio de distribución\)](#). Podrá haber más de una sesión cuando se acuerde por el conciliador el aplazamiento del acto, siempre motivado.

En todo caso, la sesión de conciliación debe tener lugar antes de 15 días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos), contados desde la fecha de registro de la papeleta, pues se reanuda el cómputo de los plazos transcurridos éstos. Prevé la Ley 36/11 que si transcurren 30 días sin haberse celebrado el acto de conciliación o alcanzado acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite. En este caso podría perder sus derechos si no hubiera presentado demanda ante el juzgado.

La sesión de conciliación tiene por objeto ofrecer a las partes el espacio adecuado para que puedan comunicarse las partes, escucharse mutuamente y llegar eventualmente a acuerdos que ponga fin al conflicto individual surgido, o, en otro caso, simplemente reconocer hechos, pues si bien con ello puede no ponerse fin al problema definitivamente, sí suponen, no obstante, una avance en su resolución. Ejemplos de esto puede ser el reconocimiento en conciliación por el empresario de la deuda salarial, aunque no la liquide.

La sesión debe en consecuencia desarrollarse bajo un clima de respeto mutuo entre las partes, que son las verdaderas protagonistas; la actitud de



entendimiento y la buena fe contractual es fundamental para que este sistema se legitime como útil y eficaz para las partes en conflicto y, la propia sociedad.

La causa y objeto del acto de conciliación es el intento de las partes para llegar a acuerdos que eviten la vía jurisdiccional. En ciertos casos sin embargo la normativa exige “la conciliación en sede judicial” para que tengan efectividad y vinculen los acuerdos alcanzados frente a tercero; así frente a FOGASA (de conformidad con el Art. 33 del Estatuto de los Trabajadores modificado por RDL 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad.)

Con algunas salvedades muy concretas, el acto de conciliación tiene como contenido las manifestaciones de lo que conviene a cada parte, las ofertas, la conformidad, o el disenso u oposición. Por tanto, las sesiones deben tener contenido sustantivo y no meramente formal, lo que implica que la persona que comparece en el acto de conciliación tiene que poseer capacidad para poder disponer de la cosa, comprometerse y transigir, llegando a acuerdos, por sí o en representación de los titulares de los derechos laborales; en este caso, deben tener poder general de representación y especial para conciliar.

## **El acta.**

Los acuerdos o desacuerdos, las manifestaciones e incidencias que tengan relación con el objeto que se ventila en la sesión se recogen por el conciliador/a en el documento llamado acta. Al las partes, tras la firma del acta, se les entrega un certificado de la misma (en algunos casos, a voluntad de parte, se puede remitir el acta escaneada).

Dicho documento es el que prueba el intento obligatorio de conciliación, y debe acompañarse a la demanda en caso de que el reclamante de conciliación no haya encontrado satisfacción y desee continuar con su reclamación en vía judicial ante el Juzgado de lo Social (el proceso monitorio laboral es novedad legal para cantidades inferiores a 6001 euros). Si el demandante no acompaña certificación



original, el Juez admitirá provisionalmente la demanda concediendo 15 días para la subsanación del trámite, por lo que advierte a la parte que de no aportarla en ese plazo se archivará su demanda.

El acta es título ejecutivo, por lo que los acuerdos que recoja se ejecutan directamente por el juzgado, sin necesidad de juicio declarativo o ratificación judicial.

El acta que contiene un acuerdo o avenencia entre las partes adquiere verdadera naturaleza contractual, un contrato de transacción (según la Doctrina social, regulado en el Código civil), en la medida en que el acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos, o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad (art.67 de la Ley 36/11).

La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo, o desde que los perjudicados pudieron conocerlo.

Tras la [reforma de la normativa del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas](#) (Disposición final undécima), el acta es además el documento probatorio a estos efectos. Es posible además que se otras instituciones y organismos la requieran.

## Terminación del acto

Tal y como prevén las normas aplicables, el resultado de la sesión de conciliación puede ser:

- **Con avenencia:** Las partes llegan a un acuerdo y tendrá que estar a lo acordado, que en el caso de la acción de “despido” consistirá normalmente en el reconocimiento del tipo de despido por la empresa y la entrega, o compromiso de hacerlo, de una cuantía de dinero correspondiente a la indemnización por



despido objetivo o por despido improcedente (con o sin el equivalente al preaviso, liquidación y finiquito), o, en otro caso, consistirá en la reincorporación del trabajador/a a su antiguo puesto de trabajo, en las mismas condiciones laborales en que lo venía desempeñando, incluyendo los salarios de tramitación, si procede. En otros casos el acuerdo será la anulación de la sanción o el reconocimiento de las causas imputables al empresario que llevan a la extinción del contrato laboral con reconocimiento de cantidad indemnizatoria. En la mayoría de los actos con resultado de acuerdo éste consiste en el reconocimiento de deuda y la entrega, o compromiso de hacerlo, de cantidad en lugar y tiempo determinado.

La forma de pago de la cantidad reconocida por el empresario y aceptada por el actor puede ser diversa: en metálico, cheque, pagaré, o en especie con compromiso de hacer la “*traditio*” (vehículos de empresa, herramientas etc.) Debe tenerse en cuenta que se encuentra en vigor la norma que limita a 2500 euros (igual o superior) la cantidad en metálico que puede ser objeto de entrega entre empresario y trabajador (desde el 19 -11-2012): *Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude* ( BOE martes 30 de octubre de 2012)

Lo acordado tiene para las parte naturaleza contractual (pacta sum servanda), por lo que puede impugnarse únicamente por las mismas causas o vicios que prevé la legislación civil para la “invalidez” de los contratos, dentro de los 30 días siguientes y ante el juzgado competente. Los terceros pueden atacar los acuerdos si les lesiona o perjudica. El acta es también documento público y título ejecutivo, por lo que los pactos tienen fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto en caso de incumplimiento del pacto por el trámite de ejecución de sentencias en sede jurisdiccional.



- **Sin Avenencia:** Las partes no llegan a acuerdo alguno y entonces el actor, si desea seguir adelante con su reclamación frente a la empresa, debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que faltan para los 20 (sin computar sábados ni domingos ni festivos, según aclara expresamente la Ley 36/11) en los casos de despido o sanción (también en acción de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo), una vez descontados los transcurridos desde el hecho causante (la entrega de carta de despido o documento escrito con la nueva medida) hasta la fecha de registro de su papeleta de conciliación, que suspende los plazos de caducidad.

En los demás casos, el plazo es de un año, contado de fecha a fecha, que también se interrumpirá por la presentación de la papeleta e inicio del procedimiento de conciliación.

- **Intentada sin efecto:** Partiendo de que, como señala la Ley 36/11 RJS, artículo 66, la asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los litigantes, cuando no compareciera la parte empresarial o reclamada, debidamente citada, se hará constar expresamente en el acta de conciliación teniendo la conciliación por intentada sin efecto, por lo que si la sentencia que en su día dicte coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, el juez o tribunal impondrán las costas del proceso (a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada), incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido.

También se adoptará esta forma de terminación cuando no conste debidamente citado el reclamante y al momento de celebrar el acto no compareciese.

- **No presentado:** Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado, con el perjuicio que ello le ocasionará en el cómputo de plazos, que no se interrumpen.



- **Desistido:** Cuando el actor comparece en el Servicio de Relaciones laborales para manifestar su intención de desistir expresamente del procedimiento, el funcionario levanta acta o diligencia en este sentido, según el momento procedimental; puede deberse a que las partes han llegado a un acuerdo previo sobre la controversia.

El solicitante puede desistir en cualquier momento del procedimiento. Podrá hacerse por los medios de prueba válidos en derecho, es decir, por comparecencia como se ha mencionado, o mediante escrito. El efecto es que se declara concluso el procedimiento y se archivará todo lo actuado respecto de ese solicitante que hubiera desistido, continuándose el procedimiento con los demás solicitantes si los hubiera.

Si el desistimiento se hace por medio de representante, este deberá acreditar que tiene la facultad de desistir en nombre de su representado