

GRADO DE DERECHO
AÑO ACADÉMICO 2016-2017

SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES y
LA JURISDICCIÓN SOCIAL

LAS VÍAS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Trabajo de Fin de Grado realizado por Dña. Begoña Pinedo Testa

Trabajo de Fin de Grado dirigido por el Profesor D. Juan Pablo Landa Zapirain

La mejor ley, la más excelente, la más útil que haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace pronto retirar a estos últimos como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglarnos sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigios, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia se hace obra.

VOLTAIRE

**SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES y
LA JURISDICCIÓN SOCIAL
118696,00**

LAS VÍAS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
Objetivos y Método de investigación.....	8
PRIMERA PARTE	10
1. EL MODELO ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL. DE COFLICTOS EN EL ÁMBITO SOCIAL..	10
1.1. El Arbitraje.....	10
1.2. La Mediación	11
1.3. La Conciliación.....	12
1.4. Sistemas de Resolución de Conflictos	12
1.5. Acuerdos estatales y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos.....	13
2. LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EUSKADI	17
2.1. Consejo de Relaciones Laborales	18
2.2. ORPRICCE.....	19
2.3. Servicio Administrativo de Conciliación Laboral	19
SEGUNDA PARTE	21
3. LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y LOS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	21
3.1. LA CONCILIACIÓN LABORAL PREVIA A LA VIA JURISDICCIONAL.	23
3.1.1. EL SMAC. El Acto de Conciliación Laboral	24
3.1.2. Las consecuencias jurídicas del intento de conciliación	24
3.1.3. Supuestos exceptuados del intento de conciliación o mediación extrajudiciales	25

3.1.4.	El órgano conciliador	26
3.1.5.	Reglas para la presentación de la solicitud	27
3.1.6.	Resolución	29
3.1.7.	Efectos de la presentación de la solicitud de Conciliación-Mediación	29
3.1.8.	Efectos de la Incomparecencia de las partes:	29
3.1.9.	Impugnación:.....	30
3.2.	LAS RECLAMACIONES FRENTE A ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN ANTE EL ORDEN SOCIAL	30
3.2.1.	Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social.....	32
3.2.2.	Supuestos exceptuados.....	33
3.2.3.	Supuestos de acudimiento potestativo a la vía administrativa, a excepción de los procesos de tutela de derechos fundamentales en los que puede instarse potestativamente la vía administrativa.	33
3.2.4.	Efectos de la interposición de la Reclamación previa	34
3.3.	LA CONCILIACIÓN INTRAJUDICIAL.....	34
3.3.1.	Citación.....	37
3.3.2.	Suspensión de los actos de conciliación.....	37
3.3.3.	Incomparecencia	37
3.3.4.	Celebración del acto de conciliación.....	38
3.3.5.	Efectos de la conciliación intrajudicial	38
3.3.6.	Impugnación.....	38
3.4.	EFFECTOS DE LOS SISTEMAS DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS	39
3.4.1.	Solicitud de conciliación previa a la vía jurisdiccional.....	39
3.4.2.	Reclamación frente a órganos de la Administración.	39
3.4.3.	Conciliación Intrajudicial	39
3.4.4.	Efectos de la solución extrajudicial respecto al FOGASA y al desempleo	39
3.5.	EJECUCIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	40
3.5.1.	Competencia	40

3.5.2.	Plazo para interponer demanda de ejecución del acta con avenencia.	40
3.5.3.	Demanda de Ejecución.....	40
4.	ANÁLISIS DE DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	42
4.1.	Estadísticas de conciliaciones administrativas previas en Euskadi	42
4.2.	Análisis Estadístico de Mediaciones realizadas ante los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social.	44
4.2.1.	Mediaciones celebradas en el ámbito de los Juzgados de lo Social, con resultado, año y comunidad autónoma.	45
4.2.2.	Análisis estadístico de los actos de Conciliación Intrajudiciales (celebrados ante el Letrado de la Administración de Justicia) en los Juzgados de lo Social	48
4.1.3.	Experiencia piloto CGPJ en Euskadi.....	50
5.	CONCLUSIONES.....	52
5.1.	Conclusiones sobre conciliaciones administrativas previas.....	52
5.2.	Conclusiones sobre mediaciones realizadas en los juzgados de lo social.....	53
5.3.	Conclusiones personales.....	54
	BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS.....	57
	ARTÍCULOS DE REVISTAS, INFORMES, ETC.....	58
	JURISPRUDENCIA.....	59
	LEGISLACIÓN	59
	ANEXOS	60
Anexo 1	Conciliaciones individuales en la Comunidad Autónoma del País Vasco por TH y tipo de conciliación. 2006-2015	60
Anexo 2	Total conciliaciones en Euskadi por TH según resultado	61
Anexo 3	Total de Conciliaciones España según resultado.....	63
Anexo 4	Mediaciones realizadas ante los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social.....	64
Anexo 5	Mediaciones celebradas en el ámbito de los Juzgados de lo Social, año y comunidad autónoma	66
Anexo 6	Evolución en datos absolutos y en datos porcentuales de los datos de Mediación..	71

Anexo 7	Actos de conciliaciones intrajudiciales.....	73
Anexo 8	Tendencia de actos intrajudiciales por CCAA.....	75
Anexo 9	Mediaciones Intrajudiciales (13.4.2010 - 20.12.2010). Proyecto Piloto CGPJ	79

RELACIÓN DE ABREVIATURAS

ADR	Alternative Dispute Resolution (Resolución Alternativa de Conflictos)
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEPYME	Confederación Española de la pequeña y mediana empresa
COE	Confederación de organizaciones empresariales
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LRJS	Ley de Reforma de la Jurisdicción Social
MAC	Mediación, Arbitraje y Conciliación
RDLRT	Real Decreto Ley de Relaciones del Trabajo
SIMA	Servicio Interprofesional de Mediación y Arbitraje
TRLET	Texto Refundido de la del Ley Estatuto de los Trabajadores
UGT	Unión General de Trabajadores

LOS SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES y LA JURISDICCIÓN SOCIAL

LAS VÍAS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

INTRODUCCIÓN

El orden social, en nuestro ordenamiento jurídico, dispone de dos vías para tratar de evitar llegar a la vía procesal jurisdiccional: la conciliación y la reclamación administrativa previas. Además, una vez presentada la demanda en el Juzgado de lo Social correspondiente, existen otras dos vías más para no llegar a juicio: la mediación y la conciliación intrajudicial.

La instauración y mantenimiento de un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales debe permitir evitar el conflicto abierto por cualquier pronunciamiento en el que se pueda considerar una parte ganadora y otra perdedora, potenciando el diálogo y la posible futura convivencia laboral sobre el enfrentamiento, dando una respuesta rápida y eficaz.¹ El Estado tiene el monopolio de la administración de justicia, no le es lícito a las personas administrar justicia por ellas mismas. Sin embargo, a lo largo de la historia fueron surgiendo figuras en las que las partes mismas eran quienes solucionaban sus conflictos. En ocasiones con ayuda de terceros que orientaban acerca de una decisión probable para que fuera o no aceptada o bien imponían la solución al litigio entre las partes. Si las partes no llegaban a un acuerdo entre ellas ni con un tercero, era cuando se acudía al juez, para que este como representante del Estado tomara la decisión y la impusiera.

Los conflictos laborales se solucionan pública o privadamente. La solución pública puede, a su vez, ser administrativa, cada vez más excepcional, o judicial². Los nuevos sistemas para la solución de conflictos encuentran su base en el principio de autonomía colectiva de las partes intervinientes en las relaciones laborales, proclamado en los arts. 7 y 37 de la Constitución Española, junto con en el contenido de los arts. 6º 3 d) y 7 de la Ley

¹ TASCÓN LOPEZ, R. "La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desideratum legal y el ostracismo social" Universidad de León. 2009 - . Pág. 209-223

² VIANA LÓPEZ, C.J. "Situación actual de la mediación laboral en España". Id. vLex: VLEX-519364038 - Pág. 77-99

Orgánica de Libertad Sindical y en el arts. 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en concordancia con el art. 83-3 del Estatuto de los Trabajadores³.

La solución privada puede ser afrontada entre las partes por sí mismas o a través de la intervención de un tercero mediante tres fórmulas diferenciadas, pero que admiten su conjunción en distintos grados: conciliación, mediación y arbitraje. Hablamos de conciliación cuando el tercero no tiene la facultad de formular propuestas sino que es un mero facilitador del diálogo entre las partes. De mediación, cuando el tercero puede formular propuestas de solución. Y de arbitraje, cuando la decisión del tercero tiene carácter obligatorio para las partes en conflicto, a través del laudo arbitral. Salvo supuestos excepcionales, el arbitraje es un procedimiento de utilización voluntaria para las partes. El arbitraje impuesto por el Estado, en casos de interés general, se contempla en el art.10 RDLRT, siendo un ejemplo de ello la huelga de controladores aéreos de 2010.

El Tribunal Constitucional considera la solución privada de conflictos como una expresión tácita del derecho de negociación colectiva, y una medida para alcanzar una solución pacífica⁴. Estas fórmulas privadas de solución pueden ser acordadas por las partes en conflicto mediante un pacto posterior a la controversia, o como cláusula previa normalmente incluida en un convenio colectivo, es decir, que como procedimientos convencionales de solución, se establezcan éstos en la negociación colectiva ordinaria o mediante Acuerdos entre organizaciones de trabajadores y empresarios. La actual legislación manifiesta una predilección por estos procedimientos autónomos, instituidos por las partes.

El Título V del Libro I de la LRJS que se rubrica “de la evitación del proceso” regula las dos vías tradicionales instituidas en el orden social para intentar una solución extrajudicial que haga innecesaria la procesal-jurisdiccional: la conciliación o mediación y la reclamación administrativa previas⁵. Así, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, han surgido no solo como respuesta a un aparato judicial congestionado por la cantidad de asuntos sin resolver y por la tendencia a judicializar las controversias, sino porque estos proporcionan un acuerdo que es elaborado por las mismas partes, en el que se han oído previamente los intereses y posición de estas. Cada uno de los métodos tiene aspectos diferentes que se analizarán en este trabajo, para centrarlo en la Conciliación

³ Tribunal Laboral de Navarra. <http://www.tlnavarra.es/consultas/index.asp>

⁴ Sala Primera. STC Nº 74/1983, SALA 1ª, 30 DE JULIO DE 1983. Ponente: Don Manuel Díez de Velasco Vallejo. Recursos de Amparo nº 339 y 340/1982. y Sala Primera. STC Nº 217/1991, 14 de noviembre de 1991. Ponente: Don Fernando García-Mon y González Regueral. Recurso de Amparo nº 1850/1988

⁵ MONTOYA MELGAR, A. y col. “Curso de Procedimiento Laboral”. Edit. Tecnos 10ª Edición. Madrid 2014. Pag. 132-159

Laboral, tras estudiar también la Mediación y el Arbitraje, por la íntima relación que les une en los sistemas de Resolución Extrajudicial de Conflictos, tal y como se deduce de su evolución histórica.

Objetivos y Método de investigación

Entre los objetivos del presente Trabajo Fin de Grado se ha fijado la atención en determinar la importancia y necesidad efectiva que la mediación y la conciliación (como soluciones extrajudiciales a los conflictos laborales) tienen en la resolución efectiva de este tipo de controversias, teniendo en cuenta la importancia social y personal que, para las partes implicadas (especialmente para el trabajador, como parte más vulnerable), tienen este tipo de conflictos.

Se ha de tener en cuenta que la Ley de la Jurisdicción Social obliga a la realización de un acto de conciliación previa al inicio de las acciones de naturaleza jurisdiccional, por lo que tendremos que analizar hasta qué punto dicha obligación formal previa, impuesta por el legislador, supone una autentica medida efectiva para la solución de los conflictos de naturaleza social en un ámbito extrajudicial, o si por el contrario, dicha imposición no deja de convertirse en una traba burocrática más para quienes impulsan la acción en el ámbito laboral. Siendo necesario añadir, que existen la mediación y la conciliación intrajudicial, previas también al desarrollo del juicio ordinario.

Conviene recordar que muchas de las personas afectadas por conflictos laborales carecen de cultura legal, de medios económicos suficientes para contratar los servicios de un abogado, no están afiliados a ninguna organización sindical y se encuentran con unos plazos (que en el caso del despido) son extremadamente breves, lo que, añadido al requisito previo del acto de conciliación, suponen un verdadero laberinto normativo y procesal para los trabajadores.

Por ello se ha de analizar qué porcentaje de la totalidad de asuntos que se someten a mediación son efectivamente solucionados en el marco extrajudicial, y qué porcentaje de estos asuntos finalmente requieren la intervención de un órgano de naturaleza jurisdiccional para dar una respuesta eficaz y conforme a Derecho al conflicto suscitado.

De esta forma, se trata de conocer si la solución que los órganos extrajudiciales de conciliación, en el marco de conflictos de naturaleza laboral, suponen una importante descarga de trabajo para los órganos jurisdiccionales del orden de lo Social y, por tanto,

una verdadera solución a este tipo de conflictos sin necesidad de acudir a un procedimiento judicial, y que por tanto suponen que la obligación previa de plantear el acto de conciliación, impuesto por el legislador a las partes en conflicto, es una imposición útil tanto para los inmersos en el conflicto como para el objetivo de búsqueda de economía procesal en el ámbito de los órganos jurisdiccionales del Orden Social.

Pero, si por el contrario, la gran mayoría de los asuntos que pasan por el órgano de conciliación terminan solucionándose en los órganos jurisdiccionales de lo Social, nos indica que, a pesar de la buena voluntad del legislador, este requisito previo supone únicamente una traba para la solución definitiva al conflicto laboral, lo que quizás nos debería hacernos plantear la necesidad de cumplir con este requisito procesal previo, o en último extremo, replantearnos su existencia misma.

En resumen, el objeto principal del presente Trabajo Fin de Grado, es ver la necesidad real de la existencia de un sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de lo Social y saber su eficacia real en la resolución de los mismos, al mismo tiempo que conocer su funcionamiento y efectividad real como elemento de descarga de volumen de asuntos en los órganos jurisdiccionales del Orden Social, además de analizar las reglas y la jurisprudencia sobre los problemas procesales del procedimiento de conciliación como fórmula de evitación del procesos y sus efectos jurídicos.

El método de investigación utilizado ha consistido, siguiendo los límites formales impuestos por la normativa que regula el Trabajo Fin de Grado, en un análisis de los diferentes mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, su estructura y forma de actuación para, una vez conocidos los mismos, poder ver cuál ha sido su evolución histórica y las razones y necesidades que han empujado al legislador a optar por el desarrollo e implantación de estos sistemas paralelos a los órganos jurisdiccionales, implantación que se ha realizado con la voluntad de convertirse en un sistema efectivamente alternativo, más ágil, más flexible y sobre todo más rápido en la resolución de los conflictos que nacen en el ámbito laboral.

Se ha acudido a las fuentes oficiales del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y del Consejo General de Poder Judicial para la recogida de datos, buscando que permitan extraer conclusiones acerca de eficacia de estos mecanismos alternativos.

PRIMERA PARTE

1. EL MODELO ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL. DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO SOCIAL

A pesar de que el objeto del TFG es la conciliación previa a la vía jurisdiccional, extraprocésal, conviene hacer una distinción entre los tipos de conflictos que pueden existir, si estos son individuales o colectivos y las vías que nos ofrece la LRJS para su resolución. Por ello, se va a realizar una visión sobre el tema, de manera que la se pueda comprender la amplitud del conflicto laboral.

1.1. El Arbitraje

El arbitraje es un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto difieren su solución a un tribunal arbitral, el cual queda transitoriamente investido de la facultad de administrar justicia, dictando una solución denominada Laudo Arbitral. Nos encontramos ante una forma mediadora en la resolución conflictos jurídicos, distinta al procedimiento judicial, distinta porque las partes en litigio van a elegir voluntaria y libremente a una tercera persona que, con funciones decisorias conforme a lo que la normativa vigente estable, va a dar la solución al conflicto a través de un Laudo. Este Laudo es una resolución vinculante para las partes. El arbitraje puede ser:

- de derecho, donde el árbitro resuelve el litigio con arreglo a las normas jurídicas, por lo que son designados abogados.
- de equidad, donde el árbitro dicta el Laudo basándose en lo que considera justo, independientemente de lo que establezcan las normas jurídicas.

Las materias objeto de Arbitraje, si nos referimos estrictamente al Derecho privado, pueden ser civiles, mercantiles, empresariales y laborales. En resumen, el proceso arbitral permite dirimir en firme controversias entre particulares o con el Estado, que de otra forma tendrían que ser objeto de la correspondiente jurisdicción. Por tanto, la decisión de someterse al mecanismo de arbitraje implica la sumisión de la disputa a un tercero que dicta un laudo vinculante para los sujetos en conflicto. Es normalmente voluntario, fruto de la autonomía de la voluntad de las partes.

El sometimiento a un compromiso arbitral, en virtud de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción. El cómputo de caducidad se reanuda al día siguiente de adquirir firmeza el laudo arbitral. El procedimiento arbitral se desarrolla de acuerdo con los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, con la limitación de respetar el conjunto de garantías establecidas por las leyes en aras a proteger el derecho a la acción. La eficacia del Laudo es de sentencia firme a efectos de su ejecución.

1.2. La Mediación

La Mediación aparece como un proceso extrajudicial confidencial, lo que podríamos denominar como una “negociación asistida” donde un mediador imparcial, al que recurren voluntariamente las partes enfrentadas en un conflicto, ayuda a restablecer el diálogo y la comunicación, con el fin de que las partes puedan llegar por sí mismas a la solución del conflicto. Por tanto, la función del mediador es la de facilitar el diálogo entre las partes, no puede tomar decisión alguna. El objetivo de la mediación no es el acuerdo en sí mismo, sino facilitar que se establezca una nueva relación entre las partes en conflicto; aumentar el respeto y la confianza entre ellas; corregir la forma de percibir el conflicto y las posibles informaciones falsas que se puedan tener respecto al mismo o entre las partes, creando un espacio que facilite la comunicación y la transformación del conflicto. De esta forma, se pueden convertir las situaciones conflictivas que se viven diariamente en oportunidades de aprendizaje.

Los principios de la mediación son los siguientes:⁶

1. El poder lo ejercen las propias partes: Son los participantes los que controlan el proceso y las decisiones. Es necesario que las partes estén motivadas, porque deben estar de acuerdo en cooperar con el mediador para resolver su disputa.
2. Neutralidad del mediador: Antes de iniciar una mediación, el mediador debe preguntarse sobre la existencia de alguna circunstancia susceptible de crear parcialidad en el desarrollo de la misma. El mediador debe tomar parte a favor de todos y desde aquí trabajar para que el proceso sea equitativo.

⁶ CAMPILLO MESEGUER, M.R.: “La mediación en la resolución de conflictos” Orientadora del IES de Beniján, Murcia. 2015 en Habilidades sociales para la mejora de la convivencia en los centros. Edita: Consejería de Educación y Cultura. Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Centro de Profesores y Recursos de Cieza 2006 – Pág. 195-198

3. Confidencialidad: Durante la mediación los participantes mantienen la privacidad más absoluta y tienen la garantía de que lo que se dice en una sesión de mediación no podrá utilizarse ante un tribunal.
4. Voluntariedad: La mediación requiere del acuerdo libre y explícito de los participantes. La mediación no puede imponerse. No se puede obligar a nadie a establecer relaciones o llegar a acuerdos.

1.3. La Conciliación

La Conciliación constituye un mecanismo mediante el que se intenta evitar el inicio de un pleito, o poner fin a uno ya comenzado, para lo que las partes deben llegar a un acuerdo negociado. La conciliación previa al Juicio es voluntaria, con la excepción de algunas materias de orden público (especialmente en lo referente al Derecho Penal y Laboral), pero también es posible la conciliación dentro del proceso, una vez que se ha llegado a juicio y antes de que el Juez dicte sentencia, llamada conciliación intrajudicial.

En estos dos últimos modelos, conciliación y mediación, la característica principal es su valor preprocesal, en ningún caso pueden alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación. Es preceptivo como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo, en determinados conflictos. Es asimismo obligatorio en caso de procederse a una convocatoria de huelga o en la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento o cuando lo demande una de las partes en conflicto⁷. En el caso de la mediación, las partes han de hacer constar documentalmente las divergencias existentes y han de designar mediador, de entre profesionales que se encuentran incluidos en las listas de los correspondientes Registros. El procedimiento es dirigido por un órgano unipersonal o colegiado y se inicia a solicitud escrita de los sujetos legitimados dirigido al Servicio correspondiente.

1.4. Sistemas de Resolución de Conflictos

El ordenamiento español conoce los tres mecanismos, asignando a cada uno un papel diferente que, de forma somera, se explica a continuación:

⁷ Apuntes de Derecho UNED. Derecho del Trabajo, Tema 14: "Solución extrajudicial de conflictos laborales". © 2015 ISIPEDIA

1. Por una lado, la Ley de la Jurisdicción Social exige a las partes, como verdadero requisito previo al proceso y de obligado cumplimiento para tener acceso a los tribunales laborales, y tanto para los conflictos individuales como para los colectivos (con unas escasas excepciones cuyo fundamento radica en la urgencia de las actuaciones), la observancia de un trámite conciliatorio ante un servicio público administrativo integrado por funcionarios de carrera (artículo 63 de la LRJS).
2. Tanto la Ley de la Jurisdicción Social como el Estatuto de los Trabajadores permiten que esta conciliación ante la administración laboral pueda ser sustituida por otras fórmulas de solución extrajudicial de conflictos a la voluntad de los interlocutores sociales a través de Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos sectoriales firmados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 83.3 de la LET). Como ya se ha dicho, esta opción ha sido llevada a efecto a través de los conocidos como Acuerdos sobre Solución de Conflictos. Conforme con el modelo territorial del Estado. Distinguimos entre los acuerdos de ámbito autonómico y el acuerdo (los sucesivos acuerdos) de ámbito nacional, que recogen el deseo de los interlocutores sociales de proveerse de un sistema flexible, democrático y autónomo de solución extrajudicial de conflictos.

1.5. Acuerdos estatales y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos

La fuente en la que se basan los sistemas de composición voluntaria en los conflictos laborales es la autonomía colectiva de sus interlocutores sociales, esto es, de acuerdo con la norma española, la negociación colectiva pueda someter las controversias laborales de naturaleza colectiva a procedimientos de solución extrajudicial, aunque limitada por el derecho a la tutela judicial efectiva (subjétivamente para las Administraciones Públicas).

Para ello los Acuerdos se centran en la solución de conflictos colectivos (excluyendo los conflictos individuales en algunos); conflictos intersectoriales; conflictos que versen sobre Seguridad Social, con la excepción de los que recaigan sobre Seguridad Social complementaria (incluidos los planes de pensiones); la materia electoral (en algunos se excluyen las pretensiones de tutela del derecho de libertad sindical y derechos fundamentales). Están incluidos los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios colectivos; conflictos en la negociación de un convenio colectivo o problemas

propios de los períodos de consulta (debido a los cambios derivados de la reforma laboral del 2010); y los que generan la convocatoria de una huelga.⁸

Tras la reforma del RD Ley 3/2012 aparece la posibilidad de someter la solución de conflictos ante la Comisión Nacional de Convenios Colectivos siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a sus órganos correspondientes.⁹

Como regla general, la vigencia de los Acuerdos se fija señalando un período determinado de duración o la fecha de su término inicial, y suelen ser prorrogables por períodos anuales, de 4 o 5 años, hasta el momento en que se realiza la denuncia expresa. El último Acuerdo estatal fue firmado el 7 de febrero de 2012 con vigencia hasta el 2016 prorrogable automáticamente por períodos de 5 años, de no mediar la denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

A través de la reclamación administrativa previa, según Alonso Olea, se produce el sometimiento previo del objeto de una pretensión al conocimiento y decisión de quién precisamente va a ser demandado en el proceso principal¹⁰. Este sometimiento previo hasta el 2 de octubre de 2016, eliminaba y sustituía la posibilidad de intento conciliador ante los entes públicos, tomando en consideración la supremacía de tales entes, confiando a su decisión unilateral (y no a la avenencia inter partes) la posibilidad de reconsiderar su propia resolución impugnada¹¹. El TC considera justificada la dificultad de acceso a la jurisdicción que implica la reclamación previa (STC 12/2003...)¹². Sin

⁸ OB. CIT. Apuntes de Derecho UNED

⁹ OB. CIT. Apuntes de Derecho UNED

¹⁰ ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C.: "Derecho procesal del trabajo". Editorial: S.L. CIVITAS EDICIONES. Madrid 1997 – Pág. 29 y ss

¹¹ DESDENTADO BONETE, A.: "El proceso social en la doctrina constitucional reciente (2003-2007). Una reseña crítica". REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES nº 73, Madrid. 2006 – Pág. 55 y ss

¹² En el acceso a la jurisdicción dice el TC se proyecta «con mayor intensidad el principio pro actione» y, por ello «los órganos judiciales deben llevar a cabo una ponderación de los defectos que adviertan en los actos procesales de las partes, guardando la debida proporcionalidad entre el defecto cometido y la sanción que debe acarrear, procurando siempre que sea posible la subsanación del defecto, favoreciendo la conservación de la eficacia de los actos procesales y del proceso como instrumento para alcanzar la efectividad de la tutela judicial» (fj 4º). Por otra parte, en el fundamento jurídico 5º, se relaciona esta doctrina con los requisitos preprocesales de la reclamación y de la conciliación administrativa y se recuerda que la exigencia de la reclamación administrativa previa a la vía judicial en el ámbito laboral es compatible con el art. 24.1 CE, porque, aunque se trata de «una dificultad en el acceso a la jurisdicción ordinaria», «se justifica, especialmente, en razón de las especiales funciones y tareas que la Administración tiene encomendadas por el ordenamiento constitucional; siendo la ratio de dicho presupuesto la de poner en conocimiento de la Administración el contenido y fundamento de la pretensión, dándole la oportunidad de resolver directamente el litigio, evitando así la vía judicial (SSTC 21/1986, 60/1989, 217/1991, 65/1993, 120/1993 y 38/1998)». De ahí surge una equivalencia funcional con la conciliación (SSTC 120/1993, 16/1999 y 108/2000), pues el significado del requisito previo «no es otro que el de la posibilidad de evitar, por acuerdo de las partes (conciliación) o por estimación del órgano

embargo, la reciente entrada en vigor de la Ley 39/2015 de PACAP ha producido importantes cambios en esta materia, que serán estudiados en el punto 2.4 de este TFG.

Tal y como informa Fernández Riquelme, *“el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, estableció el procedimiento de Mediación en conflictos laborales: los trabajadores y empresarios podrán solicitar del Instituto la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva (art. 6). Posteriormente, se aprobaron los pactos o “Acuerdos Interprofesionales” para materias concretas, especialmente el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) de 25 de enero de 1996, suscrito por las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE, CPYME), y al segundo Acuerdo de 31 de enero de 2004. De estos acuerdos nació el SIMA o Servicio Interprofesional de Mediación y Arbitraje”*¹³.

De acuerdo con la información que nos ofrece la Fundación SIMA, según El V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC, se pueden plantear diferentes tipos de **procedimientos** en función de la controversia que tengan las partes:

- Los de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, acuerdo o pacto, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.
- Los conflictos que surjan de la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- Los conflictos que originen un bloqueo en la negociación, acuerdo o pacto colectivo.
- Los conflictos surgidos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los derivados de discrepancias surgidas en período de consultas exigido por el artículo 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no

administrativo de la pretensión (reclamación previa), la prosecución del litigio con todos sus inconvenientes» (STC 11/1988).

¹³ FERNANDEZ RODRÍGUEZ, 2003, 25-27 en FERNÁNDEZ RIQUELME, S.: *“La Mediación social: itinerario histórico de la resolución de conflictos sociales, en Contribuciones a las Ciencias Sociales”*, enero 2010, www.eumed.net/rev/cccss/07/sfr.htm

se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

- Conflictos de impugnación de convenios colectivos.
- Conflictos que se originen como consecuencia de la sustitución del período de consultas por la mediación o arbitraje, acordado por el Juez a instancia de la Administración Concursal o la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las controversias colectivas que surjan en el seno de la Comisión Paritaria con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.
- Conflictos motivados por discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y Representación Legal de los Trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales.
- Conflictos motivados por la falta de acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa, en supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

Los Acuerdos autonómicos extienden su **ámbito de aplicación** a los conflictos suscitados en el territorio autonómico correspondiente:

- El sector o subsector de la actividad exceda el ámbito de una Comunidad Autónoma.
- Cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo de una empresa, grupo de empresas, o empresas vinculadas, radicados en diferentes comunidades autónomas. En este supuesto cuando el conflicto sea de interpretación y aplicación de un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, ha de ser superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.
- Conflictos de empresas o centros de trabajo que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial nacional y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos, será necesario que el referido convenio prevea expresamente esta posibilidad.

La **adhesión** debe producirse por alguno de los siguientes instrumentos:

- Acuerdo sobre materias concretas entre empresarios y sindicatos en un determinado ámbito sectorial o subsectorial.
- Adhesión expresa al ASAC en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una CCAA, o en Convenio de empresa con centros de trabajo en más de una CCAA.

- Inserción del Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una CCAA, o en Convenio de empresa con centros de trabajo en más de una CCAA.
- Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una.

2. LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EUSKADI

De conformidad con el Estatuto de Autonomía del País Vasco, aprobado en la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre (RCL 1979\3028), entre las competencias incluidas en el título primero, artículo 12, apartado 2.º, corresponden a la Comunidad Autónoma del País Vasco la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este tema ostenta actualmente el Estado respecto a las relaciones laborales, así como la facultad de organizar, dirigir y tutelar, con la alta inspección del Estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación vigente.

Por ello, mediante el Real Decreto 2362/1980, de 4 noviembre (RCL 1980\2471) se realiza el Traspaso de servicios del Estado en materia de mediación, arbitraje y conciliación, publicado en el BOPV de 27 noviembre 1980, núm. 22, en el que sus artículos 1 y 2 disponen:

- *“Artículo 1.* Se aprueba el acuerdo de la Comisión Mixta, previsto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de Autonomía del País Vasco (RCL 1979\3028), por el que se concreta la institución y los medios materiales, personales y servicios que han de ser objeto de transferencia a la Comunidad Autónoma del país Vasco en materia de mediación, arbitraje y conciliación, regulados por el Real Decreto-Ley 5/1979, de veintiséis de enero (RCL 1979\363 y 450), acuerdo adoptado por el Pleno de la aludida Comisión Mixta en su sesión del ocho de octubre de mil novecientos ochenta y que se transcribe como anexo al presente Real Decreto.
- *Artículo 2.* Queda transferida a la Comunidad Autónoma del País Vasco la ejecución, dentro de su ámbito territorial, de las funciones del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como de sus servicios y medios que se especifican en el aludido acuerdo de la Comisión Mixta, en los términos y en las condiciones que allí se

establecen, con los bienes, personal y crédito presupuestario que resultan del texto del acuerdo y de las relaciones anexas”.

2.1. Consejo de Relaciones Laborales

Es una institución pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco, constituida como órgano de diálogo y encuentro permanente entre las confederaciones sindicales y empresariales y como órgano consultivo en materia sociolaboral respecto del Gobierno y del Parlamento vascos. Está integrado paritariamente por personas designadas por dichas organizaciones.

Es un ente bipartito y paritario. Lo integran catorce miembros efectivos y otros tantos suplentes, designados siete de ellos por las confederaciones sindicales y siete por las empresariales. Tiene además un presidente y un secretario general, designados por los propios miembros del Consejo o subsidiariamente por el lehendakari del Gobierno Vasco, formado por un total de 16 miembros.

Como órgano de encuentro entre las confederaciones sindicales y empresariales, le corresponden, entre otras funciones, propiciar acuerdos interprofesionales entre ellas, como los de creación de procedimientos de resolución de conflictos laborales (Preco)

Preco

Es el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales que han creado las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Constituye el sistema vigente de conflictos laborales en nuestra Comunidad Autónoma. El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales -Preco- entra en vigor en 1984, suscrito por ELA, CC.OO., LAB, UGT y ConfeBask.

Desde su entrada en vigor, la Comisión Paritaria del Preco ha ido adoptando nuevos acuerdos, que han añadido normas complementarias a las que figuran en su anexo, siendo el último suscrito el 16 de febrero de 2000 (BOPV nº 66, de 4.4.2000).

Por su naturaleza se trata de un acuerdo interprofesional amparado en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, que afecta a todos los trabajadores y empresarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco y a sus representantes. Tiene como finalidad que los conflictos se solucionen con la mayor intervención posible de las partes. Es notoria la

importancia que este sistema tiene por su equidad entre las partes y su composición paritaria.

Se trata de un acuerdo interprofesional que surge al amparo del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores y que afecta a todos los trabajadores y empresarios (y sus representantes) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que tiene como finalidad que los conflictos se solucionen con la mayor intervención posible de las partes. Mediante el ofrecimiento de la posibilidad de conciliación, mediación o arbitraje, se aplica a los conflictos colectivos de toda clase, tanto del sector privado como público, como son:

- De interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia
- De decisión o práctica de empresa
- De intereses (falta de acuerdo en una negociación colectiva)
- Para los desacuerdos de los períodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva (modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, regulación de empleo, etc.).
- Las partes eligen de común acuerdo un conciliador, mediador o árbitro entre los que están incluidos en unas listas permanentes, consensuadas por las organizaciones firmantes del PRECO.

2.2. ORPRICCE

El día 17 de enero de 2014 se publicó en el BOPV el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios - ORPRICCE.

Se trata de un órgano tripartito y paritario con representación de la Administración General de la Comunidad autónoma del País Vasco y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la CAPV. La sede de ORPRICCE se encuentra en el Consejo de Relaciones Laborales.

2.3. Servicio Administrativo de Conciliación Laboral

En el ámbito laboral, con la finalidad de reducir el número de procesos, es ya tradicional en la jurisdicción laboral la exigencia de un intento de conciliación entre las partes antes de que una de ellas proceda a interponer su demanda. La conciliación obligatoria previa

se regula actualmente por los arts. 63 y ss. de la LRJS y por los arts. 4 a 11 del RD 1979 por el que el CMAC (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación) asumió parte de las funciones que tiene encomendadas. El Servicio de Conciliación Laboral se encarga de gestionar los casos individuales de cada trabajador, incorporando algunas reclamaciones individuales a sus competencias: clasificación profesional, la movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones y licencias, permisos y reducciones de jornada (incluidos los vínculos al cuidado de hijos y familiares).

SEGUNDA PARTE

3. LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y LOS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Nos encontramos ante el Capítulo I del Título V de la LRJS, que bajo el epígrafe “De la evitación del proceso” nos lleva a la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales.

El Artículo 63 regula la Conciliación o mediación previas. La entrada en vigor en diciembre de 2011 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, abre la puerta explícitamente a la mediación como sistema de resolución de los conflictos individuales de trabajo, situándola como medio diferente y en pie de igualdad a la conciliación hasta entonces existente. Como novedad, además de contemplarse la opción por una conciliación como trámite previo obligatorio se establece en la ley la posibilidad de acudir a lo largo del procedimiento a una “mediación voluntaria” con el fin de evitar, precisamente, su continuación. Sin embargo, su introducción y su vinculación con el procedimiento laboral se han realizado con excesiva timidez pues si bien se contempla la eficacia procesal de este valioso instrumento, su materialización, funcionamiento y establecimiento real se hace depender de la sola voluntad administrativa y de los agentes sociales encargados de la resolución extrajudicial¹⁴.

Sin embargo, hoy por hoy sigue siendo la conciliación administrativa previa a la demanda judicial un requisito preclusivo a la demanda ante el Juzgado de lo Social.

Las previsiones legales al respecto (arts. 63 a 68, 82 a 85, 235, 246 LRJS) contemplan los casos de incumplimiento, la subsanación de omisiones, los supuestos excluidos, las posibilidades de impugnación de lo convenido coherente con su naturaleza de contrato transaccional, la eficacia de lo acordado que tiene fuerza ejecutiva y se lleva a cabo por los trámites de ejecución de sentencias, y las consecuencias de la incomparecencia. En cualquier caso, es de destacar que la negociación directa entre las partes, la posibilidad de transacción y el poder de disposición del objeto del proceso permea todas y cada una

¹⁴ GARCIA ALVAREZ, R.: “El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo (I) (1)” Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Diario La Ley, Nº 8499, Sección Doctrina, 12 de Marzo de 2015, Ref. D-97, Editorial LA LEY. 2015 – Pág. 11

de las fases del procedimiento incluso en fase de ejecución. Tan básico y elemental es el principio de disposición y de autonomía de la voluntad que no precisa un reconocimiento expreso más allá del que se deriva del general del art. 19 LEC y de la propia existencia del contrato de transacción.¹⁵

En esta ley encontramos que, además de mantener la negociación directa entre las partes como forma de resolución del conflicto, acepta la posibilidad de una negociación asistida o facilitada por un tercero como forma de evitación y/o de continuación del procedimiento e incluso de ejecución. Estamos ante la mediación, es decir el mecanismo de resolución mediante la negociación asistida por un tercero que puede realizarse por distintos agentes, con diferentes grados de intervención, de formalidad y de efectos más o menos reglados.

Así, la conciliación que se desarrolla ante las instituciones públicas contempladas en la ley (órganos administrativos o el órgano que asuma sus funciones y que ha sido creado por la negociación colectiva) son negociaciones facilitadas por terceros, pero también lo son desde otro punto de vista las conciliaciones llevadas a cabo por el secretario y por el juez.

La diferencia reside en la posición que adopta el tercero, además del grado de formalidad y de técnicas de intervención, que en el caso de los dos últimos guarda una especial relación con el objeto al que la disputa se refiere: el poder o las facultades de decisión. Este rasgo es el que diferencia la intervención de la mediación.

Por su parte, la intervención judicial en la negociación, o dicho de otro modo los esfuerzos judiciales por facilitar la negociación y el acuerdo no son algo desconocido ni ajeno al procedimiento laboral. Estos esfuerzos se encuentran legalmente amparados en la posibilidad de conciliar a las partes incitándolas al acuerdo. La LRJS ha extendido notablemente las posibilidades de intervención en la negociación al ampliar estas facultades al secretario y al propio juez en otras fases posibles, como ocurre con el momento procesal que contempla el art. 85.8 LRJS. Desde el mismo momento en que las discusiones en torno a un acuerdo pueden ser incitadas judicialmente (puestas sobre la mesa por el juez o por el secretario) se abre lugar a la posibilidad de experimentación judicial con diversos sistemas o técnicas posibles de intervención, incluso recurriendo a la cooperación de terceros ajenos a la estructura interna de la oficina judicial y de los

¹⁵ OB. CIT. GARCIA ALVAREZ, R.

órganos de resolución (administrativos o que asuman sus funciones) que desarrollan la vía previa.

En efecto, no es infrecuente que el juez solicite a las partes que hablen (negocien) en el pasillo entre ellas y, en la misma medida, nada impide que los juzgados en virtud de sus propias decisiones de gestión procesal debidamente visadas por los órganos de gobierno puedan ofrecer a las partes la asistencia de mediadores debidamente cualificados que, colaborando con los órganos judiciales, ayuden a las partes a hablar/negociar. Se brinda así asistencia en un proceso, el de negociación, que por la sola interposición de la demanda se demuestra que no ha llegado a buen puerto, bien porque las partes o los profesionales no han tenido la oportunidad o el ánimo de hablar, no lo han considerado conveniente o necesario, no saben cómo empezar o continuar o no se les ha dado el lugar, los recursos y la atención necesaria. El resultado (el acuerdo), es controlado en su idoneidad formal y material y en todos sus aspectos exclusivamente por el órgano judicial. Y esa oferta de un lugar seguro, privado, confidencial, informal pero formal a la vez, completamente extraprocesal sin vinculación alguna al juez o secretario llamados a resolver pero sí conectado al órgano judicial que se preocupa además de su calidad como consecuencia de esa conexión, es una de las formas de la denominada mediación intrajudicial la cual puede ser ofrecida desde el mismo momento de interposición de la demanda, proporcionando a las partes un escenario para una negociación privada asistida que adecuadamente estructurada y utilizada, puede cumplir las importantes funciones que a lo largo de estas páginas se han descrito.

3.1. LA CONCILIACIÓN LABORAL PREVIA A LA VIA JURISDICCIONAL.

En el ámbito laboral, con la finalidad de reducir el número de procesos, es ya tradicional en la jurisdicción laboral española la exigencia de un intento de conciliación entre las partes antes de que una de ellas proceda a interponer su demanda. La conciliación obligatoria previa se regula actualmente por los arts. 63 a 68 de la LRJS y por los arts. 4 a 11 del RD 1979 por el que el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) asumió parte de las funciones que tiene encomendadas.

El artículo 63 de la LRJS establece que será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 de la LET, 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 LETA. El artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se corresponde con el mismo artículo del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LET.

3.1.1. EL SMAC. El Acto de Conciliación Laboral

El funcionamiento del SMAC se basa en la presentación, por parte del demandante (trabajador o su representante), de una demanda (o papeleta) de conciliación mediante un escrito simple, sin grandes formalismos, en el que expone los datos del demandado (empresa), su antigüedad y salario. Así mismo, expone la motivación de la solicitud: DESPIDO, CANTIDAD, EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SANCIÓN, ETC. y su pretensión en el acto de conciliación (por ejemplo que el despido sea declarado nulo o improcedente).

El acto se celebra ante un letrado conciliador, donde el trabajador o su representante (que puede ser o no abogado) y, en caso de asistir, el representante de la empresa, tratan de llegar un acuerdo. En caso de no conseguir tal acuerdo, el demandante puede presentar la demanda ante el juzgado de lo social correspondiente.

El Juez debe admitir provisionalmente toda demanda aunque no se acompañe certificación del acto de conciliación previa, pero advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, bajo apercibimiento de que de no hacerse así se archivará la demanda sin más trámite.

3.1.2. Las consecuencias jurídicas del intento de conciliación

Las consecuencias jurídicas del intento de conciliación se pueden resumir básicamente en dos:

1. Que la pretensión de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad, reanudándose al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado, e interrumpe los de prescripción.
2. Que lo acordado en conciliación ante el Servicio administrativos correspondiente se plasme en un acta de conciliación con avenencia que tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Sin embargo no debe olvidarse la consecuencia de la omisión del intento de conciliación, ya que tal omisión determina la procedencia del recurso de suplicación.

El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

3.1.3. Supuestos exceptuados del intento de conciliación o mediación extrajudiciales

La función del servicio conciliador/mediador extrajudicial (sea administrativo o de origen convenido) no es otra que la de intentar la avenencia de las partes en conflicto zanjando sus diferencias y eliminando con ello la necesidad de abrir el grave cauce del proceso. Tal intento, sin embargo, no se exige como presupuesto de la totalidad de los procesos laborales, sino que la LRJS (art. 64, cuyo apartado 1 ha sido redactado por a LRML-2012) exceptúa un buen número de procesos especiales de dicha exigencia, que a continuación se detallan junto con la causa que motiva la excepción:

- 1) Procesos en los que sea preceptivo interponer reclamación administrativa previa o agotar esta vía.
- 2) Procesos sobre Seguridad Social (en los que, por cierto, también hay que interponer reclamación previa: art. 140.1 LRJS).

La razón de exceptuar del intento conciliador a estos procesos parece deberse a la exigencia de un trámite (vía administrativa previa) que suple a la conciliación y es incompatible con ella.

- 3) Procesos de impugnación de despidos colectivos por representantes de los trabajadores.
- 4) Procesos sobre fechas de disfrute de vacaciones.
- 5) Procesos sobre materia electoral.
- 6) Procesos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión contractual y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o fuerza mayor.
- 7) Procesos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 8) Procesos sobre tutela de los derechos fundamentales.

El motivo se debe al carácter urgente y preferente de estos procesos, aunque existe un proceso urgente que no se exceptúa que es el del conflicto colectivo.

- 9) Procesos sobre impugnación de convenios colectivos, laudos arbitrales y acuerdos de conciliación, mediación y transacción.
- 10) Procesos sobre impugnación de estatutos sindicales.
La excepción radica sin duda en la cuestión de orden público laboral no transigible que subyace en el litigio¹⁶.
- 11) Procesos iniciados de oficio.
La excepción radica en que tal proceso se inicia a instancia de la Administración, lo que limita la disponibilidad de las partes sobre el litigio, hasta el punto de que tampoco pueden desistir ni solicitar la suspensión del proceso, que puede continuar de oficio sin su asistencia (art. 150.2 LRJS).
- 12) Procesos sobre derechos laborales derivados de la LO 1/2004, de protección integral contra la “violencia de género”.
En este caso la exceptuación radica en la tutela de la víctima.

A estos casos generales LRJS añade dos supuestos específicos:

- 1) Procesos en que fueran demandados conjuntamente entes públicos y privados, y que procediera, por la naturaleza de los primeros, interponer reclamación administrativa previa, trámite incompatible con la conciliación/mediación.
- 2) Procesos en que fuera preciso dirigir la demanda frente a persona distinta de la demandada inicialmente. En este caso la exclusión del trámite conciliador parece radicar en el propósito de no alargar más el procedimiento, dilatado ya a causa del error en la personal del demandado inicialmente.

La intención del artículo 64 de la LRJS es, más que la de excluir del intento conciliador/mediador, la de dispensar o exceptuar de él. Por ello la negociación colectiva puede restablecer tal intento en algunos de los supuestos exceptuados¹⁷.

3.1.4. *El órgano conciliador*¹⁸

Por regla general, el intento de conciliación o mediación extrajudiciales es requisito previo para la iniciación del proceso laboral, ya que a continuación veremos las excepciones al tal requisito obligatorio. Este intento se residencia ante una instancia no jurisdiccional,

¹⁶ STC 81/1992, de 28 de mayo: la posible antijuridicidad de un convenio, estatutos sindicales o de laudos o acuerdos.

¹⁷ GONZÁLEZ VELASCO, J.: “Conciliación y reclamación previas en lo laboral”. Edit. Edersa. Madrid. 1998 – Pág. 27 y ss

¹⁸ MONTOYA MELGAR, A; GALIANA MORENO, JM; SEMPERE NAVARRO, AV; RIOS SALMEROS, B; CAVAS MARTINEZ, F Y LUJÁN ALCAREZ, J.: “Curso de Procedimiento Laboral” (10ª Edición). Madrid. TECNOS. 2014. Pág. 89 y ss.

que según establece el artículo 63 LRJS es el “servicio administrativo correspondiente”, lo que se trata de una vaguedad explicable en virtud de la borrosa identidad actual de tal “servicio” que, en su inicio fue el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación hasta que fue suprimido por el RD 530/1985, de 8 de abril, que asignó sus funciones a la Dirección General de Trabajo y a los correspondientes servicios o unidades de las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social (hoy áreas y dependencias del Ministerio del ramo). Tal asignación opera sin perjuicio de tales funciones por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que las tienen transferidas. La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 introdujo como novedad que el intento conciliador o mediador se plantee ante el organismo u organismos que se constituyan a través de acuerdos interprofesionales (en la actualidad, el SIMA, regulado en el ASAC V) o convenios de ámbito nacional o de CCAA, previstos en el art. 83 de la LET, con lo que se conseguía reducir la intervención de la administración en las relaciones laborales, y como ya se ha expuesto anteriormente, la institución de la conciliación previa no es incompatible con el derecho a la tutela judicial efectiva (por todas, STC 75/2001, de 26 de marzo).

3.1.5. Reglas para la presentación de la solicitud

El Acto de Conciliación Laboral se ajusta a las siguientes reglas:

- Órgano conciliador: El acto de conciliación se efectuará ante el Director, Presidente del Tribunal Arbitral, Secretario u otro funcionario del Servicio administrativo del SMAC, siempre que reúnan la condición de Licenciados en Derecho, en el lugar de la prestación de los servicios o del domicilio de los interesados, a elección del solicitante.
- Capacidad y representación de las partes: La capacidad es la misma que se exige a los litigantes en el proceso laboral. Para recibir citaciones se presume autorizado el quien presenta la papeleta, aunque no sea el interesado. En cuanto a la comparecencia en el acto de conciliación, los interesados pueden efectuarla por sí mismos o por medio de representantes. La representación puede otorgarse mediante poder notarial, mediante comparecencia ante Secretario Judicial e, incluso, ante las oficinas del Servicio administrativo correspondiente. También podrá admitirse la representación mediante aportación de escrito del interesado designando específicamente al que comparece como representante, facultándole para obligarse en dicho acto, o por simple comparecencia y manifestación del representante siempre que en estos supuestos sea reconocido como tal por la otra parte y se considere suficiente a juicio del conciliador, quien advertirá al representante de las responsabilidades en que pueda incurrir caso de no existir tal representación e incumplirse las obligaciones contraídas por tal motivo.

- Requisitos de la papeleta de conciliación: La conciliación se promueve mediante la denominada “papeleta de conciliación”, en la que deben constar los siguientes datos:
 - Los personales del demandante y de los demás interesados y sus respectivos domicilios.
 - Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.
 - Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza.
 - Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa.
 - Fecha y firma. El demandante debe aportar tantas copias como partes demandadas y dos más, una para el servicio de conciliación y otra para sí mismo.

El Servicio administrativo correspondiente, al recibir la papeleta, que se registrará en los libros que se lleven al efecto, la examinará para determinar si reúne o no los requisitos exigidos, solicitando las aclaraciones en su caso necesarias, para que las citaciones de los interesados sean hechas correctamente, devolviendo al compareciente una de las copias debidamente sellada y fechada, junto a la citación al acto de conciliación.

Con la papeleta presentada se iniciará el oportuno expediente, al que se incorporarán las diligencias de citación y todas las actuaciones posteriores.

- Citación de las partes: La citación del compareciente se efectuará al devolverle la copia de su papeleta, haciéndole saber el lugar, día y hora de la celebración de la conciliación, deberá efectuarse dentro de los plazos legales, firmando a tal efecto la correspondiente diligencia. Si el compareciente fuese persona distinta del solicitante y rechazase la citación, se practicará como la de los otros interesados, es decir, por correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama o cualquier otro medio del que quede la debida constancia. A todos los demandados se les debe dar traslado de las copias aportadas por el compareciente, con la indicación del lugar, día y hora en que ha de celebrarse el acto.
- Obligación de comparecencia: La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambos litigantes.

- Desarrollo del acto de conciliación: que aparece descrito en el art. 10 del RD 2756/1979¹⁹.

3.1.6. Resolución

Como se desprende del punto anterior, la Autoridad Laboral cita a las partes para una avenencia que puede resultar de la siguiente manera:

- Con Acuerdo. Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).
- Sin Avenencia. El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

3.1.7. Efectos de la presentación de la solicitud de Conciliación-Mediación

El solo hecho de la presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción. El cómputo del plazo suspendido se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que el acto se haya celebrado.

3.1.8. Efectos de la Incomparecencia de las partes:

- Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado. Si no comparece alegando justa causa, se hará nuevo señalamiento, si existieran términos hábiles para ello.
- Si no compareciera la otra parte, y de mediación se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiese 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, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.
- Si quien no comparece es la parte demandada, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación. La conciliación se tendrá por intentada sin efecto y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si

¹⁹ 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 (BOE de 5 de diciembre). Artículo 10 Celebración del acto de conciliación obligatoria en los conflictos individuales

la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el art. 97 LPL, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación²⁰.

3.1.9. Impugnación:

El acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación o mediación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

La acción caducará a los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.

3.2. LAS RECLAMACIONES FRENTE A ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN ANTE EL ORDEN SOCIAL

Hasta el 2 de octubre de 2016, como requisito para poder demandar ante el orden social de la jurisdicción al Estado, CCAA, entidades locales y organismos públicos de ellos dependientes (incluidas la Tesorería y Entidades Gestoras de la Seguridad Social: arts. 71.1 y 140.1 LRJS), los arts. 69 y ss de la misma exigen el planteamiento previo de la petición o pretensión en vía administrativa ante el jefe o director del correspondiente servicio u organismos (art. 125.1 LRJAP). Esta ley confirma que la reclamación administrativa es “requisito previo a ejercicio de acciones fundadas en derecho (...) laboral contra cualquier administración pública” (art. 120.1) de tal manera que, mientras no se resuelva la reclamación ni se entienda desestimada por transcurso del plazo (1 mes según el art. 25.2 LRJAP) para resolver, no será posible plantear la correspondiente pretensión en vía jurisdiccional (art. 121.1).

Con la entrada en vigor desde el pasado 2 de octubre de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a través de la que se presenta una de las novedades más importantes en lo referente a la reclamación administrativa previa a la vía laboral, con la supresión de la reclamación administrativa previa laboral, con la excepción de dos supuestos en materia de Seguridad Social.

²⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Artículo 97 Forma de la sentencia

De esta manera queda modificada la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en preceptos de tanta importancia en la reclamación administrativa previa laboral como son:

- Artículo 64 (Excepciones a la conciliación o mediación previas);
- Artículo 69 (Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social);
- Artículo 70 (Excepciones al agotamiento de la vía administrativa);
- Artículo 72 (Vinculación respecto a la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o vía administrativa previa);
- Artículo 73 (Efectos de la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social);
- Artículo 85 (Celebración del juicio);
- Artículo 103 (Presentación de la demanda por despido) y
- Artículo 117 (Requisito del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial).

Esta Ley refleja la voluntad del legislador de suprimir trámites que suponían una traba para ejercer los derechos del administrado, suprimiendo las reclamaciones previas en vía laboral, dada la escasa utilidad práctica que han demostrado hasta la fecha.

Por ello, el Departamento Social de la Abogacía General del Estado emitió un comunicado, con naturaleza interpretativa, a través del que ofrece las respuestas que considera más ajustadas a derecho. Se hace necesario no olvidar que tal comunicación de la abogacía del Estado tiene únicamente carácter interpretativo, por lo que está sometida al criterio interpretativo de los órganos jurisdiccionales²¹.

Recuerda la Abogacía General del Estado que la reclamación administrativa previa ha quedado suprimida como requisito para demandar ante la jurisdicción social al Estado, CCAA, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de los mismos, con las siguientes excepciones:

- demandas en materia de prestaciones de Seguridad Social (LRJS art.71);
- reclamaciones al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido (LRJS art.117).

Pero este requisito de reclamación previa a la vía jurisdiccional social no se ha sustituido por el agotamiento de la vía administrativa. Este trámite solo se exige para la impugnación

²¹ Tadisasa Asesores. <http://www.tadisasa.es/supresion-de-la-reclamacion-administrativa-previa-a-la-via-laboral/>

de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social a través del procedimiento especial previsto en el LRJS art.151. Sin embargo, los actos que hasta el 2 de octubre de 2016 exigían como requisito la reclamación previa eran aquéllos en los que la administración actuaba como empleadora y, por lo tanto, desprovista de toda potestad administrativa. Al no estar sujetos los actos de la Administración cuando actúa como empresario al derecho administrativo, no le son de aplicación las previsiones establecidas para la revisión de los actos administrativos.

Pese a las dudas que puede plantear la LRJS, considera que tampoco se ha sustituido la exigencia de la reclamación previa por el intento de conciliación o mediación ante el servicio administrativo correspondiente. En cuanto que la finalidad del legislador al suprimir el requisito de la reclamación previa era eliminar los trámites que dificultan el ejercicio de los derechos de los administrados, considera que carecería de toda lógica sustituir la reclamación previa, por otro trámite previo como es la conciliación administrativa.

La abogacía General del Estado concluye, por lo tanto, que a excepción de las demandas en materia de prestaciones de Seguridad Social y de las reclamaciones al Estado de los salarios de tramitación en que subsiste la obligación legal de plantear reclamación previa en vía administrativa, toda demanda frente a la administración pública fundada en derecho laboral debe interponerse directamente ante los órganos de la jurisdicción social sin necesidad de cumplimentar ningún requisito preprocesal.

A través de la reclamación administrativa previa (como ha escrito Alonso Olea)²², se produce el sometimiento previo del objeto de una pretensión al conocimiento y decisión de quién precisamente va a ser demandado en el proceso principal. Este sometimiento previo, que elimina y al tiempo sustituye la posibilidad de intento conciliador de los entes públicos, toma en consideración la supremacía de tales entes, confiando a su decisión unilateral (y no a la avenencia inter partes) la posibilidad de reconsiderar su propia resolución impugnada. El TC considera justificada la dificultad de acceso a la jurisdicción que implica la reclamación previa (STC 217/1991, 120/1993...)

3.2.1. Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social

Debido a la modificación operada desde el pasado 2 octubre 2016 consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 39/2015, se cambia la redacción del Artículo 69

²² OB. CIT. ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C.

desapareciendo la frase “*Notificada la denegación de la reclamación o transcurrido un mes sin haber sido notificada*”.

3.2.2. Supuestos exceptuados

También este tema queda afectada por la entrada en vigor de la Ley 39/2015, por lo que según el artículo 64 de la LRJS quedan exceptuados 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, 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, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

También quedan exceptuados los 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 agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso: y 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.

3.2.3. Supuestos de acudimiento potestativo a la vía administrativa, a excepción de los procesos de tutela de derechos fundamentales en los que puede instarse potestativamente la vía administrativa.

Del mismo modo que es potestativo plantear reclamación administrativa previa en los pleitos de tutela de derechos fundamentales, tampoco es necesario agotar la vía administrativa en dichos pleitos cuando se demande a la Administración pública por el ejercicio de sus potestades en material laboral y sindical. Hasta octubre de 2016 la LRJS establecía para estos casos en el art. 70.2 LRJS que se disponía de un plazo para la interposición de la demanda de 20 días contados desde el siguiente a la notificación del acto administrativo o al transcurso del plazo para responder, o a la reclamación contra la

inactividad administrativa o vía de hecho, o a la presentación de recurso administrativo²³. La actual redacción del artículo 70 queda como sigue: *“No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.”*

3.2.4. Efectos de la interposición de la Reclamación previa

La interposición de esta reclamación administrativa previa surte el efecto de interrumpir los plazos de prescripción y de suspender los de caducidad de las respectivas acciones (art. 73 LRJS), a imagen de lo que ocurre con la solicitud de conciliación o mediación. El art. 121.2 LRJAP puntualiza que, interrumpidos los plazos para el ejercicio de las acciones judiciales por plantearse reclamación previa, aquéllos volverán a contarse a partir de la fecha en que se notifique la resolución administrativa o desde el momento en que se entienda desestimada la reclamación por transcurso del plazo de un mes.

3.3. LA CONCILIACIÓN INTRAJUDICIAL

Este mecanismo se encuentra en el Capítulo II del Título I del Libro Segundo de la LRJS, que bajo el epígrafe “Del proceso ordinario”. El artículo 82 se refiere explícitamente al “Señalamiento de los actos de conciliación y juicio”, de tal manera que establece que:

1. De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y 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.

²³ OB. CIT. MONTOYA MELGAR, A; GALIANA MORENO, JM; SEMPERE NAVARRO, AV; RIOS SALMEROS, B; CAVAS MARTINEZ, F Y LUJÁN ALCAREZ, J.

En el señalamiento de las vistas y juicios el secretario judicial atenderá a los criterios establecidos en el artículo 182 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y procurará, en la medida de lo posible, señalar en un mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar la conciliación previa por parte del secretario judicial con los exentos de dicho trámite. En especial, las audiencias y vistas que requieran la presencia del representante del Ministerio Fiscal, abogado del Estado, letrados de las Cortes Generales, letrados de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, serán agrupadas, señalándose de forma consecutiva.

Para evitar la confusión, se debe tener en cuenta la distinción de la mediación/conciliación por el origen de la derivación; y aquí nos encontramos ante la mediación intrajudicial y la extrajudicial. Es importante mencionar el apoyo que desde la propia judicatura se da a la mediación como sistema de gestión de conflictos. Existe incluso un movimiento asociativo de Magistrados por la mediación GEMME, que tiene sede en distintos países europeos. Por ello el CGPJ ha desarrollado protocolos para implementar la mediación intrajudicial en todas las jurisdicciones.

Hablamos de mediación intrajudicial para referirnos a aquellos casos que son derivados por los propios titulares de los juzgados, una vez iniciado un procedimiento judicial. La forma de derivación es distinta en cada juzgado y órgano jurisdiccional, aunque sí es común una primera sesión informativa en sede judicial, pues como veremos, la legislación vigente no la establece de manera obligatoria, en aras al respeto estricto de una de sus características esenciales cual la voluntariedad.

Aquí llega el momento de hablar de la Solución Intrajudicial de Conflictos en el ámbito social. Después de que el Consejo General del Poder Judicial asumió el compromiso de impulsar el uso de la mediación como técnica extrajudicial de solución de conflictos. Para ello se consideró conveniente buscar el método de su utilización, por lo que se puso en marcha un proyecto de desarrollo que comienza en las CCAA del País Vasco (1 Juzgado de lo Social de 10) y Madrid (8 Juzgados de lo Social de 48) en noviembre de 2009. En ambos casos el objetivo es común, pero no su desarrollo y coordinación. Posteriormente en 2015 se firma en la CCAA de Navarra el convenio de colaboración. Hoy en día se realiza esta conciliación/mediación también en Aragón, Burgos, Cataluña y Zaragoza.

La experiencia piloto se desarrolló en el Juzgado Social 3 de Bilbao en orden a introducir la mediación en el ámbito de la jurisdicción social, partiendo de la iniciativa del Consejo General del Poder Judicial, con el apoyo del Gobierno Vasco y la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales. Sin embargo esta experiencia piloto se vio abocada a su fin por falta de recursos económicos para su continuación.

Ha resultado interesante estudiar en el caso de Madrid, en el que la mediación no la lleva a cabo un Servicio equivalente al Preco, sino un “Servicio de Mediación Intrajudicial de los Juzgados de lo Social de Madrid”, cuyo promotor parece ser una llamada Fundación de Derechos Civiles, de la que hay muy poca información en Internet. Es este servicio el firmante del protocolo con el CGPJ. En este caso el proyecto no solo continúa, sino que tras tres años de funcionamiento, el Servicio de Mediación de los Juzgados de lo Social inició, en mayo de 2015, una nueva etapa en la que se ha cambiado el método de trabajo e incorporando nuevos profesionales: inspectores de trabajo cuya Ley reguladora (42/1997, de 14 de noviembre) les atribuye una variedad de funciones relacionadas en mayor o menor intensidad con la resolución del conflicto tanto de tipo preventivo, de naturaleza coadyuvante, de intervención directa formal e informal, y de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos y huelgas cuando su intervención sea aceptada por las partes. Estos inspectores no actúan como “inspectores vigilantes” sino como expertos en conflictos laborales y su resolución se realiza despojados de facultades inspectoras y revestidos de habilidades mediadoras.

En esa fase se ha querido profundizar y experimentar diferentes líneas de colaboración con los jueces y los secretarios y, por ello, se han visto en la necesidad de reducir el número de juzgados que ha pasado a ser cinco de los 8 iniciales, realizando una mayor labor de difusión introduciendo, los juzgados participantes, la información en todos los procedimientos, sin distinción de materia, salvo en aquellos en los que es precisa la presentación de reclamación previa.

De lo que se ha investigado, Aragón no tiene información sobre su mediación intrajudicial en su página web (Fundación SAMA, equivalente al Preco (<http://www.fundacionsama.com/>)). Sus estadísticas no desagregan las mediaciones que se inician de modo normal y las que les remiten los juzgados, y no hacen alusión en su memoria a esta forma nueva de recibir solicitudes de mediación.

Con Navarra sucede lo mismo. Tienen una página web más reducida en contenidos, sin estadísticas ni memorias, aunque tienen incluido su protocolo con el TSJ de Navarra.

3.3.1. Citación

La convocatoria se realiza en actos únicos pero en sucesivos. Es preceptiva la citación formal a las partes, a los interesados, al Ministerio Fiscal, si procede. Junta a la citación deben incluirse copia de la demanda, junto con toda la documentación aportada. En caso de que sea procedente, se debe requerir a la Administración pública para, que en el plazo de los diez días siguientes a la notificación, remita el expediente completo.

Debe hacerse constar que los actos no pueden suspenderse por incomparecencia del demandado. Además, las partes deben concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que, a través de los actos de mediación y/o conciliación podrán evitar el juicio. El procedimiento para evitar el juicio pasa por comparecer ante la oficina judicial, antes de la fecha del señalamiento, sometiendo la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley.

3.3.2. Suspensión de los actos de conciliación

Para que se produzca la suspensión, ambas partes deben solicitarlo de común acuerdo, justificando la sumisión a la mediación y/o conciliación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente (que no podrá exceder de quince días).

El secretario judicial puede suspender los actos a petición de ambas partes o por motivos justificados (que deben ser acreditarse ante él), señalando nueva fecha dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Con carácter excepcional y por causas trascendentes (que deben ser probadas) puede acordarse una segunda suspensión.

Además, y solo para el supuesto de que el señalamiento coincida con otros señalamientos, si no es posible la sustitución dentro de la misma representación o defensa, conforme a lo establecido por la Ley de Enjuiciamiento Civil, se pueden acomodar el señalamiento o señalar otro nuevo, adoptando las medidas necesarias para evitar nuevas coincidencias y comunicando tal hecho al resto de los afectados.

3.3.3. Incomparecencia

Establece la Ley que si la parte actora, citada en forma, no comparece sin alegar justa causa, le tendrán por desistido de su demanda.

Si la incomparecencia injustificada es de la parte demandada, tal hecho no impide la celebración del acto, continuando sin necesidad de declarar su rebeldía.

3.3.4. Celebración del acto de conciliación

Así mismo la ley determina la celebración del acto de conciliación de la siguiente manera *“El secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al secretario judicial la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en la propia acta de comparecencia”*.

3.3.5. Efectos de la conciliación intrajudicial

Cuando se alcanza un acuerdo entre las partes ante el secretario judicial tienen, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial. Lo mismo ocurre ante cualquier acuerdo que en mediación se alcance y sean aprobados por el secretario judicial.

Sin embargo puede darse el caso de que el acuerdo alcanzado pueda considerarse como constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público por parte del secretario judicial. En este caso el secretario judicial no aprobará el acuerdo, y advertirá a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

La Ley prevé el supuesto de acuerdo conciliatorio posterior a la conciliación ante el secretario judicial, estableciendo que su aprobación corresponde al juez *“ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo”*. Y va más allá previendo la posibilidad de que el juicio fuese suspendido por cualquier causa, permitiendo la aprobación del acuerdo entre partes por parte del secretario judicial.

3.3.6. Impugnación

La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la fecha de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que

invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad.

3.4. EFECTOS DE LOS SISTEMAS DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS

3.4.1. Solicitud de conciliación previa a la vía jurisdiccional

Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de la LRJS.

3.4.2. Reclamación frente a órganos de la Administración.

La estimación por parte del ente público de la reclamación administrativa previa produce, como es obvio, la evitación del proceso.

Por el contrario, la desestimación de la reclamación administrativa (sea expresa o tácita) abre a vía del proceso (arts. 69.2LRJS y 125.2 LRJAP). Consiguientemente, el interesado puede formalizar la demanda en el plazo general de dos meses –o en los días que resten del plazo de caducidad (suspendido) de veinte días en caso de despido.

3.4.3. Conciliación Intrajudicial

La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

3.4.4. Efectos de la solución extrajudicial respecto al FOGASA y al desempleo

Se asigna al FOGASA la condición de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas para el mismo respecto al abono de salarios pendientes o indemnizaciones en supuestos de insolvencia del empresario o procedimiento concursales.

El FOGASA podrá impugnar, entre otras resoluciones, los laudos arbitrales y las conciliaciones extrajudiciales con obligaciones de garantía salarial.

Desaparece la previa calificación del despido para reconocer como situación legal de desempleo la resultante de la intervención de procedimientos privados de solución, bastando simplemente que haya despido.

3.5. EJECUCIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

Lo acordado en conciliación o mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias. De conformidad con la LRJS cuando el trabajador aprecie que ha transcurrido el tiempo acordado para cumplir lo pactado en sesión de conciliación, plasmada en el Acta, y la obligación no se ha cumplido por la otra parte conforme a lo acordado, el interesado debe proceder a exigir el cumplimiento de dicho acuerdo en vía judicial.

3.5.1. Competencia

El artículo 237 de la LRJS establece la competencia en materia de ejecución, que se llevará a efecto en la forma establecida en la LEC para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en la Ley.

Dado que estamos ante un acuerdo extrajudicial habrá de estarse a “Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido”.

3.5.2. Plazo para interponer demanda de ejecución del acta con avenencia.

El artículo 243 establece los plazos para la solicitud de la ejecución, que con carácter general será de un año “*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*”, además establece también el plazo de un año para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero.

Por último nos indica que “*Iniciada la ejecución, podrá reiniciarse en cualquier momento mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubieren sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado.*”

3.5.3. Demanda de Ejecución

La ejecución podrá solicitarse mediante escrito, tan pronto el acta sea ejecutable o adquiera firmeza (tras los 10 días en los que el acta puede ser atacada de nulidad) o, en

su caso, desde que la obligación recogida en el acuerdo sea exigible porque haya vencido.

La demanda del interesado, debe contener los datos identificativos de las partes, la clase de tutela ejecutiva pretendida conforme al contenido del acta (debiendo ajuntarse copia de la certificación del órgano conciliador). Si son obligaciones dinerarias, la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se estime para intereses de demora y costas. La indicación de los bienes susceptibles de embargo de los que tuviere conocimiento y, en su caso, si los considera suficientes para el fin de la ejecución. Y las medidas propuestas para ejecutar la acción.

Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias.

Si la parte ejecutada cumple en su integridad lo exigido conforme el acta de conciliación, dentro del plazo de los 20 días, no se le impondrá costas de la ejecución que se hubiere instado.

4. ANÁLISIS DE DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En este apartado se ha realizado un análisis de los datos relacionados con las conciliaciones individuales que se han realizado en Euskadi entre los años 2012 y 2015 y de las mediaciones realizadas en los órganos jurisdiccionales del orden social en España para el mismo periodo temporal.

El periodo se ha elegido por ser en el que los datos se han recogido de forma homogénea. Se ha reducido el estudio a dicho periodo al no disponer de datos consolidados correspondientes a ejercicios anteriores en los dos ámbitos de estudio.

En cuanto al ámbito territorial se ha realizado en base a la recogida de datos de las Conciliaciones y las Mediaciones en Eustat²⁴ y en el CGPJ²⁶.

Se ha decidido recoger la estadística que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y no la del Eustat por recoger la primera los datos que se requerían para la elaboración de este TFG, reduciéndose a Euskadi, por poder desagregarse en la estadística.

4.1. Estadísticas de conciliaciones administrativas previas en Euskadi

La estadística es elaborada en base a los datos procedentes de los formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma, relativos a conciliaciones individuales y colectivas y por los que remite la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, referidos principalmente a conciliaciones individuales.

- La normativa legal vigente durante el periodo de referencia de los datos es la siguiente: Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; derogado en gran parte;
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

²⁴ Eustat: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conttrl/es/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/es_estraba/estadisticastrabajo.html#conciliacion

²⁵ <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm>

²⁶ CGPJ: http://www6.poderjudicial.es/Selection.aspx?px_tableid=08.-Juzgados+de+lo+Social%5cOUJSO073.px&px_language=es&px_type=PX&px_db=08.-Juzgados+de+lo+Social&rxid=a985963e-95cf-449b-ac4a-f57af4e4b04b

- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral;
- Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad y
- Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial.

A pesar de que no se va a tener en cuenta por ser la conciliación individual la esencia de este trabajo, si parece necesario recordar que en la estadística anual se incorpora, además, las conciliaciones y las mediaciones resueltas por los organismos de carácter no administrativo, integrados básicamente por las organizaciones empresariales y sindicales, y creados en los últimos años en las comunidades autónomas para la solución extrajudicial de los conflictos; en un primer momento, estos órganos sólo atendían la resolución de los conflictos colectivos, pero poco a poco van ampliando el ámbito de actuación a los individuales. Asimismo, la estadística anual proporciona información sobre las resoluciones de conflictos que lleva a cabo el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), organismo no administrativo aunque tutelado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que desarrolla el Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), para la mediación en grandes conflictos colectivos.

En Euskadi, y en el periodo 2006-2015, se han presentado una media de 28.500 solicitudes individuales de conciliación, de todas ellas el 25.40% (72.208) se refieren a despidos, el 2.64% a sanciones (7.498), el 58,50% (166.315) a reclamaciones de cantidades y un 13.47% (38.284) a otras causas. En la tabla siguiente podemos ver que el número de despidos habidos en 2013 han supuesto el doble de los que se daban durante los años 2006 al 2011. Estas cifras, de no existir el mecanismo de conciliación individual previa y obligatoria en los conflictos individuales, hubieran colapsado el sistema judicial por sí solas. Ver Anexo 1

Nos centramos ahora en las cifras de casos en los que se llega a acuerdo entre las partes, que en la realidad supone los casos que no van a llegar a los juzgados, y ya referidos solo al periodo 2012-2015 en Euskadi.

En el Anexo 2 podemos contemplar como el porcentaje de conciliaciones individuales que se han cerrado con acuerdo, del total de las presentadas, supone un 22.19% en 2015, al que se llega desde un 11.64% del 2012. Es decir prácticamente se ha conseguido duplicar el número de acuerdos en este periodo. Sin embargo no debe olvidarse que en bajo el

epígrafe de Otras* se incluyen las conciliaciones desistidas, un número que no suele ser importante dentro del conjunto, pero que incrementa el número de aquéllas que pueden llegar a los juzgados de lo social.

Con el fin de confirmar los datos que tenemos de Euskadi, se han estudiado los relativos al conjunto de España. Estos datos confirman de manera clara que la tendencia al es la de llegar a acuerdos, referidos al periodo temporal objeto del estudio (Anexo 3).

4.2. Análisis Estadístico de Mediaciones realizadas ante los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social.

Antes de explotar el análisis estadístico, hemos de hacer una serie de puntualizaciones al respecto de dichos datos, puntualizaciones que hacen referencia a que existen algunas comunidades autónomas, como es el caso del País Vasco, gestionan sus propios datos de forma autónoma al criterio seguido por el resto de comunidades, realizándose una gestión de la información que no se homogeneiza, lo que impide un estudio consolidado con respecto al resto de comunidades autónomas y respecto al total nacional. Por eso se ha incluido información del proyecto piloto del CGPJ, que puede servir de ejemplo, aunque el periodo temporal sea diferente.

Esta falta de homogeneidad de criterios de medición y contabilización de datos de series temporales ha producido que no hayamos podido incluir en el estudio a aquellas comunidades autónomas que han gestionado sus datos de forma independiente. A este respecto, la autora del presente estudio estadístico tiene que hacer constar que la “individualización” de criterios estadísticos en algunas comunidades autónomas, no solo es un error a nivel estadístico, sino que priva de una información sustancial sobre la calidad del estudio en dichas comunidades con respecto al total nacional y al resto.

La asunción por parte de las comunidades autónomas de la gestión de los sistemas de mediación en el ámbito laboral, no debería implicar la absoluta desvinculación sobre la información de la calidad y eficiencia del sistema. Es inconcebible que no existan datos homogéneos sobre el número de mediaciones realizadas en el ámbito de lo Social y el número de ellas que han terminado con avenencia y cuáles no.

La ausencia de datos de acceso general y rápido para todo el Estado, lo único que priva a los estudios de un criterio de comparación homogéneo sobre la salud del sistema de

mediación en las diferentes comunidades autónomas y en éstas con respecto al total nacional.

En el Anexo 4 se incluyen las tablas 1, 2 y 3 cuyos datos son explotados a continuación, hechas las salvedades iniciales de carácter puramente técnico. Se procede a explicar los datos obtenidos y la información que de su explotación estadística se deriva, de forma que el estudio se ha subdividido en dos grandes bloques.

- Análisis de las mediaciones realizadas en los Juzgados de lo Social por año y comunidad autónoma.
- Análisis de los actos de conciliación realizados por los letrados de la Administración de Justicia.

Tanto uno como otro análisis, se han realizado (tal y como hemos hecho constar previamente) para un periodo de 4 años, el comprendido entre los ejercicios 2012 y 2015 (ambos inclusive) y cuya fuente de información es la base de datos del Consejo General del Poder Judicial y que además coincide con las conciliaciones administrativas previas, anteriormente analizadas.

4.2.1. Mediaciones celebradas en el ámbito de los Juzgados de lo Social, con resultado, año y comunidad autónoma.

De los datos anteriormente obtenidos que obran en las tablas 1,2 y 3 del Anexo 4 se pueden destacar que en todas las comunidades autónomas (de las que se han dispuesto datos), la gran mayoría de las mediaciones en el ámbito social han terminado sin avenencia, aunque hay que destacar que el número de mediaciones ha tenido una caída paulatina y constante a lo largo del periodo de estudio, pasando de las 13.097 en 2012 a las 7.748 en 2015, quizás como manifestación de la menor conflictividad social y de coincidir con la fase final de la crisis económica iniciada en el año 2007, esta evolución la podemos observar en el gráfico de Anexo 5.

Estos datos globales se disgregan por comunidades autónomas, en aquellas de las que se disponen datos, en los siguientes gráficos insertados en el Anexo 5.

Y aunque se mantiene como elemento común en las comunidades autónomas la finalización de los procesos de mediación sin avenencia, sí podemos destacar que la distancia entre las finalizadas con y sin avenencia se ha ido reduciendo pasando de representar en el año 2012 un 26% frente a un 74%, a suponer un 32% frente a un 68% en 2015, es decir un incremento de 5 puntos porcentuales, lo que nos indica por una parte

una mayor predisposición de las partes a evitar que el conflicto laboral entre en la fase judicial, resolviéndose en una fase previa, y por otro lado también nos indica que los órganos encargados de llevar a cabo las acciones mediadoras en el ámbito social han mejorado la eficiencia, suponiendo una importante liberación de la carga de trabajo para los órganos jurisdiccionales del orden Social.

La evolución tanto en datos absolutos como en datos porcentuales puede ser claramente visibles en los gráficos del Anexo 6

Esta tendencia en conjunto para el Estado Español no se ha mantenido de forma homogénea para la totalidad de comunidades autónomas analizadas de forma individual, ya que, por ejemplo, tal y como observamos en Andalucía la diferencia entre los asuntos finalizados con avenencia y los no avenidos rompe en el año 2014 una tendencia reduccionista, volviendo a repuntar tanto los asuntos llevados a mediación como la diferencia entre los finalizados con acuerdo y los finalizados sin acuerdo.

Idéntico comportamiento se ha producido en Castilla y León en la Comunidad de Madrid, las cuales, tras un periodo de convergencia entre las series y un proceso reduccionista en el número de asuntos, se rompe la tendencia en 2014, produciéndose un repunte de asuntos tratados en mediación y un incremento en la distancia entre los resultados de dichas mediaciones.

De esta forma, salvo las excepciones lineales anteriormente referidas el resto de comunidades autónomas de las que se disponen datos homogéneos, han mantenido una tendencia equivalente a la general del país, es decir, una reducción de la conflictividad social que se aprecia en una reducción del número de mediaciones realizadas por los órganos de mediación de los diferentes juzgados de lo social. Y por otra parte, se aprecia una constante reducción de la diferencia en los resultados de las mediaciones entre las finalizadas con acuerdo y aquellas que han finalizado sin acuerdo, manifestándose una clara convergencia de ambas series de datos, de esta forma tal y como refleja el gráfico correspondiente al total de España, la reducción de mediaciones sin acuerdo han tenido una mayor disminuciones que las finalizadas con acuerdo, las que mantienen una pendiente más o menos constante, lo que supone una clara convergencia hacia el equilibrio en la solución de los conflictos llevados a mediación.

Los datos aportados, analizados en valores puramente lineales, sin embargo pueden dar lugar a equívocos, por lo que se ha incluido en el análisis un instrumento que corrige las

posibles variaciones extra tendenciales que pueden sufrir los datos en momentos puntuales, dicha corrección se ha llevado a cabo a través de la línea de tendencia logarítmica, línea de tendencia que nos permite mitigar posibles picos de desviación, lo que nos permite obtener una evolución tendencial de las series temporales corregidas y por tanto permite establecer unas conclusiones y predicciones de evolución más acordes con la realidad, así, analizando en conjunto las tres series de tendencias podemos obtener ya algunas conclusiones:

- Evolución entre la diferencia de las series.
 - Número de mediaciones en valores absolutos
 - Línea de tendencia logarítmica.
 - Línea de tendencia media móvil
1. Los conflictos que se dirimen en los juzgados de lo social y que precisan de un acto de conciliación previo a la demanda social han ido perdiendo peso específico en la serie temporal analizada, resultado de una paulatina reducción de la conflictividad social como consecuencia de la salida de la fase más aguda de la crisis económica, observándose que aunque existen territorios en los que los valores absolutos parecen indicar que dicha tendencia convergente es discrepante con la tónica general del país, si nos fijamos en las tendencias corregidas a través de la línea logarítmica, nos permiten concluir que en la totalidad de comunidades autónomas se ha producido el cambio de tendencia anteriormente indicado, salvo en el caso de las Illes Balears donde se rompe la convergencia con la tónica general del conjunto de España y del resto de las comunidades autónomas, ya que en la comunidad de las Illes Balears se produce un incremento tanto de los asuntos que han sido sometidos a mediación como de cada una de las series, consecuencia de la estructura económica de dicha región basada principalmente en el turismo, lo que ha supuesto que el impacto de la crisis económica se ha producido con mayor retardo que en el resto de las regiones, lo que hemos podido comprobar que las líneas de tendencia en el caso de las Illes Balears han mantenido una tendencia ascendente en los asuntos sometidos a mediación, aunque la diferencia entre los resueltos con acuerdo y aquellos que finalizaron sin acuerdo han mantenido la diferencia de forma constante.
 2. Las mediaciones con avenencia han ido ganando peso específico con respecto a las finalizadas sin acuerdo, lo que supone que la eficiencia de los órganos de mediación ha ido aumentando con el paso de los años, y al mismo tiempo es signo de que las partes que acuden a la mediación tienen una mayor predisposición al acuerdo extrajudicial a la hora de solventar los conflictos de tipo social.

3. Esta evolución del incremento de la finalización de los actos de mediación con acuerdo se conjuga con la reducción de los conflictos sometidos a mediación que ha supuesto una reducción de en torno al 40%, teniendo un mayor grado de reducción los conflictos finalizados sin acuerdo, lo que nos muestra una mayor efectividad del procedimiento de mediación en el orden social a la hora de dar solución a los conflictos sociales.

4.2.2. Análisis estadístico de los actos de Conciliación Intrajudiciales (celebrados ante el Letrado de la Administración de Justicia) en los Juzgados de lo Social

El presente análisis estadístico se apoya en los datos obtenidos de la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, para los ejercicios 2012-2015, recogiendo aquellas intervenciones del Letrado de la Administración de Justicia en los actos de conciliación en el orden Social, analizando únicamente los celebrados, con independencia de su resultado.

En este nuevo análisis estadístico, sí podemos consolidar los datos de la totalidad de los territorios del Estado español. Los datos obtenidos se resumen en la siguiente tabla inicial que muestra los valores absolutos de actos de conciliación celebrados por los Letrados de la Administración de Justicia (Tabla 1 del Anexo 7).

A partir de esta tabla inicial hemos estructurado los datos para un análisis más completo en las tablas 1, 2 y 3 del Anexo 7).

Una vez ordenados y clasificados los datos podemos comenzar el estudio estadístico de los actos de Conciliación Intrajudiciales (celebrados ante el Letrado de la Administración de Justicia) en los Juzgados de lo Social.

Como análisis inicial tenemos que señalar que los actos celebrados ante los Letrados de la Administración de Justicia en el ámbito del orden Social han sufrido una tendencia decreciente, en consonancia con los resultados obtenidos en el apartado 4.2.1., y al igual que en ese apartado, en este estudio hemos empleado un sistema de corrección de posibles desviaciones estadísticas consecuencia de variaciones puntuales, que pudiesen dar lugar a unas conclusiones erróneas en cuanto a la tendencia de los actos, por lo que al igual que en el caso anterior, aquí también hemos empleado el sistema de corrección de tendencia vía línea de tendencia logarítmica, que se muestra en el gráfico del Anexo 7. En el podemos observar que la tendencia a nivel nacional es una tendencia

decreciente, a pesar de los picos divergentes producidos en los años 2013 y 2014, tendencia que se consolida tanto en valores absolutos como en valores corregidos en el ejercicio 2015, lo que nos indica que dichos datos muestran una menor incidencia de los asuntos sometidos al orden jurisdiccional social, como consecuencia de abarcar el periodo temporal correspondiente al periodo de recuperación y salida de la crisis económica, lo que en consonancia con lo reflejado en el apartado 4.2.1., la actividad, tanto de los órganos puramente jurisdiccionales como de los extra jurisdiccionales está vinculada directamente con la situación socio laboral, de forma que en aquellas épocas en las que la economía repunta, las acciones sometidas al ámbito social se reducen.

Esta tendencia a nivel nacional se confirma si analizamos los datos correspondientes a cada una de las comunidades autónomas (Gráficos del Anexo 8).

El Análisis ha de completarse teniendo en cuenta la prelación que tienen las diferentes comunidades autónomas sobre el total nacional, de forma que en aquellas cuyo peso específico sobre el total nacional es mayor, la tendencia de la conflictividad social es decreciente, compensando en el total nacional a aquellas otras que con un peso específico sobre el total nacional es menor, han sufrido un repunte en la actividad de los actos de conciliación.

Además debe considerarse que, en comunidades autónomas como el País Vasco, Navarra o La Rioja, la tendencia es inversa a la mayoría del resto de comunidades autónomas como consecuencia de un impacto de la crisis económica en su tejido productivo ha sido menor que en otras, consecuencia de la menor dependencia de su tejido productivo del sector de la construcción, principal motor económico en el decenio 1998- 2008, en el resto de comunidades autónomas.

Al mismo tiempo, la no dependencia del sector de la construcción en las comunidades autónomas anteriormente mencionadas ha supuesto que la incidencia de la recesión económica en su tejido productivo ha sido posterior, lo que da lugar a que el proceso de recuperación de la estabilidad social se haya demorado.

Todos estos datos, y la incidencia en el total nacional de cada una de las comunidades autónomas lo deberíamos ver a través de su prelación en la tabla 3 del Anexo 7 (peso específico por CCAA respecto al total nacional y clasificación en función de dicho peso específico por año), donde hemos podido observar que, entre las comunidades autónomas de Madrid, Andalucía, Cataluña y la Comunitat Valenciana suponen más del

50% de los procedimientos de conciliación seguidos ante los Letrados de la Administración de Justicia, como consecuencia de ser las comunidades autónomas que mayor impacto han sufrido por la crisis económica y que tienen la mayor parte del tejido productivo de España.

En estas cuatro comunidades autónomas vemos que los asuntos que se han dirimido ante los Letrados de la Administración de Justicia se han mantenido prácticamente constante en lo que respecta al peso específico con respecto al total nacional, de forma que han mantenido la tendencia decreciente en cuanto a los asuntos sometidos a conciliación, siguiendo la tenencia general del país.

4.1.3. Experiencia piloto CGPJ en Euskadi²⁷

Se ha decidido incluir este apartado, aunque el periodo temporal se sale de la estadística general analizada, por la importancia que el proyecto tuvo a la hora de realizar la ampliación del proyecto en el resto de España.

Eran pocos los datos con los que se contaba cuando se diseñó este proyecto, pero nos dan una idea de las posibilidades que ofrecen los sistemas alternativos de resolución de conflictos. El ámbito temporal es el de los datos referidos al proyecto (año 2010), teniendo en cuenta que la experiencia piloto se inició formalmente el 12 de abril. Entre esa fecha y el 20 de diciembre el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao derivó a mediación 43 litigios, seleccionados por la magistrada en razón de que lo debatido mereciera el uso de la mediación y se acomodara a la lista explicitada en el proyecto, que comprendía las siguientes materias:

- Acoso laboral
- Vulneración de derechos fundamentales
- Conciliación vida familiar-laboral
- Sanciones
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo
- Vacaciones
- Reconocimiento de derecho
- Cantidades

El proyecto descartó otros temas, como los despidos, porque estimó que el objetivo último de estas mediaciones es restablecer la confianza de las partes en su relación laboral, en

²⁷ García Celaá, B.: “*Memoria sobre la experiencia piloto de mediación intrajudicial*”. Bilbao 2011

paralelo con la finalidad restaurativa de otras experiencias de mediación intrajudicial, para lo cual la relación debe seguir viva. De este modo, los asuntos consistieron básicamente en impugnaciones de sanciones disciplinarias (17 derivaciones), modificaciones de condiciones de trabajo en materia de movilidad geográfica y horarios (9 derivaciones), reconocimiento de derecho acerca de derechos personales, contratación y funciones (10 derivaciones), y más puntualmente sobre vacaciones (tres), cantidades (dos) y derechos fundamentales (una).

En dieciséis de los 43 asuntos derivados no pudo abrirse la sesión informativa por no acudir una parte. Este número de inasistencias resultó alto, finalizando el proyecto piloto antes del final de diciembre de 2010, a los ocho meses de haberse iniciado, porque la Viceconsejería de Justicia del Gobierno Vasco consideró imposible extenderla a ninguna parte de 2011 por razones de legalidad presupuestaria. (Anexo 9)

5. CONCLUSIONES

Llegado el momento de concluir, respondiendo al objetivo de este Trabajo de Fin de Grado, para ello, se han dividido las conclusiones en tres partes, las dos primeras concluyen en base a los datos estadísticos obtenidos y analizados y la tercera son mis conclusiones personales respecto al conjunto del estudio realizado.

De lo expuesto a lo largo del TFG hasta aquí surge que estamos ante un procedimiento informal, seguramente uno de los más informales en la materia. No es necesario explicar lo que dice la norma al respecto, no es necesario exponer fundamentos de hecho ni de derecho, etc., tan solo los simples hechos: “me deben”, “me han despedido”, etc.

5.1. Conclusiones sobre conciliaciones administrativas previas.

SE ha realizado una aproximación parcial e incompleta al intento de medición, de la “eficacia” de la labor intermediadora de la administración, tanto de la conciliación administrativa previa laboral, como de la de conciliación intrajudicial, aunque para ello hubiera sido interesante realizar un estudio respecto del número de habitantes por Territorio Histórico, el año en que se produce la solicitud y la cantidad de conciliaciones que se presentan, pero es un tema que ante la falta de espacio no permite tratar. Parece que arrojaría datos interesantes acerca del tejido industrial y del momento en que la crisis le afecta. Ya que en los órganos de Mediación, Arbitraje y Conciliación se recogen la actividad económica de las empresas demandadas a efectos estadísticos. Pero al no ser datos obligatorios en el momento de presentación de la papeleta, la calidad de recogida de los mismos para nuestro objetivo investigador es relativa o parcial.

Es muy significativo el dato de que se hayan incrementado casi el doble el número de avenencias en esta vía, que dirige a realizar la reflexión de la importancia que para el sistema judicial tienen los mecanismos de conciliación previos a la vía jurisdicción.

Sin embargo este dato aconseja una serie de consideraciones que deben ser tenidas en cuenta, entre otros destacaré:

- La de añadir mejora la mejora a la hora de recibir y desarrollar los actos de conciliación por los servicios de conciliación del Gobierno Vasco.
- La existencia de un mayor conocimiento de las partes sobre el funcionamiento de los mismos.

- Una mayor dotación de medios y aplicaciones informáticas a los servicios, que permita mayor agilidad y rapidez en los actos.
- En el caso en el que las actas se refieran a cuestiones económicas, la necesidad de justificar ante Hacienda el cobro o deuda de las cantidades por indemnizaciones en el caso de despido o de cantidades devengadas y no abonadas en su momento por la empresa al trabajador, que pueden estar exentas de tributación o haberse recibido en periodo distinto al devengado, etc...

5.2. Conclusiones sobre mediaciones realizadas en los juzgados de lo social.

Conclusiones respecto del análisis de las mediaciones realizadas en los Juzgados de lo Social por año y comunidad autónoma.

1. El estudio se ha reducido al periodo 2012-2015 por carecer de datos consolidados para periodos anteriores en la fuente de datos que es la base de datos del Consejo General del Poder Judicial. Estos datos están muy determinados por la crisis económica, aunque el año 2015 ya fue de crecimiento, lo que ayuda a distinguir las diferencias.
2. Algunas comunidades autónomas (entre las que se encuentra el País Vasco) no han consolidado sus datos con el resto, lo que no permite poder ver su evolución con respecto al resto de territorios y al total nacional, lo que a mi juicio es un error que priva a dichas autonomías de aplicar medidas correctoras que han podido funcionar eficientemente en otros territorios o exportar medidas que pudiesen mejorar la eficiencia total del territorio nacional.
3. Las tendencias en el número de mediaciones solicitadas tienen una pendiente decreciente, lo que supone una reducción en el número de conflictos de tipo social previos a las acciones judiciales, y al mismo tiempo, las mediaciones finalizadas con acuerdo han ido ganando terreno frente a las finalizadas sin acuerdo, lo que implica una mayor eficiencia de los órganos mediadores y al mismo tiempo, una mayor concienciación de las partes de llegar a acuerdos extra judiciales a los conflictos, lo que supone una importante descarga del volumen de trabajo a los órganos jurisdiccionales del orden Social.

Conclusiones respecto del Análisis de los actos de conciliación intrajudiciales (los realizados por los letrados de la Administración de Justicia).

1. Tanto los datos parciales de las diferentes comunidades autónomas, como los datos generales del país nos muestran una tendencia decreciente en cuanto a los asuntos sometidos a la conciliación en el ámbito de los Secretarios Judiciales.

2. Los datos aportados, únicamente nos han dado el número de actos de conciliación celebrados, sin el resultado de los mismos, y hubiera sido conveniente que los datos de la fuente hubieran contemplado también dicho dato, de forma que pudiésemos haber concluido sobre la eficacia de dichos actos y sobre la correlación existente con los datos de mediación del apartado anterior.

5.3. Conclusiones personales.

Los datos demuestran que los mecanismos de mediación y conciliación, como métodos para la resolución de conflictos laborales, suponen un desahogo en los juzgados de lo social que, a la vista de los datos estadísticos, se hubieran visto colapsados, especialmente un momento de crisis social como la que hemos estado viviendo.

Sin embargo, y refiriéndome a la conciliación administrativa previa a la demanda, cuyo sistema está basado en poner en pie de igualdad, o que pretende al menos dotar de cierto equilibrio a la relación de desigualdad que existe entre el trabajador y el empresario, espíritu con el que nace el actual sistema, adolece de ciertos problemas para que realmente suponga una auténtica medida efectiva para resolver los conflictos de naturaleza social en el ámbito extrajudicial, que me gustaría resaltar, ya que solucionándolos, podría suponer que el sistema tuviese una efectividad tal que justificase realmente su existencia.

- Información: La falta de información de las partes es palpable. No todas las partes demandadas son empresas que cuentan con asesorías jurídicas y no todos los demandantes tienen conocimientos jurídicos o están afiliados a un Sindicato. Por ello, mi propuesta sería que a la hora de realizar un contrato de trabajo, se añadiese una hoja informativa con los datos básicos de conciliación individual (plazos, lugar de presentación, etc.).
- Citaciones y notificaciones: Otro de los problemas procesales que se observan es el derivado de las citaciones “irregulares”. Para llevar a cabo una citación, debe de tenerse en cuenta que ésta se debe ajustar a lo dispuesto en el art. 59 de la Ley de Procedimiento Administrativo, con las exigencias allí requeridas (certificación con acuse de recibo, dos intentos, notificación en Boletín, etc.) pero, en la práctica, se celebra el acto sin tener la certeza de que las partes han sido notificadas conforme a lo establecido en la LRJAP-PAC, dejando esta responsabilidad en manos del Juzgado de lo Social correspondiente.
- Representación: Los mandatarios verbales y los escritos simples de representación. En la práctica conciliatoria, se dan casos de asistir una de las partes sin poder de

representación, acudiendo con escrito de una de las partes en el que se le faculta para celebrar el acto, o simplemente manifestando asistir como mandatarios verbales. Debe entenderse que a priori existe una representación insuficiente que deja a una de las partes en situación procesal muy vulnerable. La alerta en este caso es que deben ser reconocidos como representantes legales por la contraparte, pues en caso contrario se corre el riesgo de tener que celebrarse el acto teniéndole por no comparecido, con las consecuencias que ello tiene en el procedimiento.

El Letrado Conciliador tiene la facultad de admitir la representación, facultad que se utiliza fundamentalmente en los casos de despido en los que existe peligro de caducidad de la acción, a fin de garantizar la tutela efectiva de acceso al procedimiento según establece el art. 24 CE, existiendo sobre ello una sentencia dictada por la Sala 2ª del Tribunal Constitucional, STC 354/1993, de 29 de noviembre de 1993, en el recurso de amparo 341/1991, sobre vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: interpretación formalista de los requisitos para interponer el recurso (art. 63 L.P.L), contra Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona y del T.S.J. de Cataluña, confirmatoria de la anterior, recaídas en autos sobre despido²⁸.

- Espacio físico: normalmente en la Administración, no se cuenta con espacios habilitados para que las partes puedan, de una forma confidencial y adecuada, plantear la negociación o solución de las pretensiones presentadas y alegaciones a las mismas.

Los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos se basan en la voluntariedad de los mismos, sin embargo, en materia laboral, el legislador los ha convertido en una obligación formal previa, preclusiva, cuya esencia es la de evitar llegar a un juicio formal, por rapidez, eficacia, economía procesal y economía jurisdiccional.

²⁸ En este caso, el demandante, que ejercitaba una acción por despido, había comparecido en el acto de conciliación preprocesal ante el C.M.A.C. representado por un Letrado, a quien había conferido su representación mediante designación en el mismo escrito inicial facultándole también para obligarse, según lo permitido en el art. 9 del Real Decreto 2.756/1979 de 23 de noviembre. No habiendo reconocido la parte demandada la representación que el Letrado compareciente decía ostentar, el Letrado conciliador resolvió tener " por no presentada la papeleta de conciliación por incomparecencia del actor" así como que "se ha personado don José Luis Condado González, con D.N.I. ... y que quiere hacer constar expresamente que aparece su nombre y apellido en el OTROSI de la papeleta de conciliación...", añadiendo por último que éste alegaba que el demandante no había podido comparecer por fuerza mayor, lo cual, dado el carácter de requisito previo que interrumpe los plazos de caducidad de acciones que tiene la conciliación ante el C.M.A.C. (arts. 50 a 53 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, hoy 63 a 68 del vigente texto articulado de 27 de abril de 1990) había de determinar la no interrupción del establecido para la acción por despido, que en consecuencia debía tenerse por caducada. Esta misma fue la decisión del Juzgado de lo Social y la Sala del Tribunal Superior de Cataluña en las Sentencias que son ahora objeto de este recurso.

Sin embargo, y de acuerdo con la actual legislación, las partes implicadas, que no lleguen a acuerdo, pueden encontrarse con tener que realizar hasta 3 actos diferentes antes de llegar ante el juez que debe dictar sentencia, esto es, deben realizar el acto administrativo previo a la demanda, y en sede jurisdiccional, se pueden someter a mediación voluntariamente y a conciliación intrajudicial por mandato del juez, a excepción de los procedimientos de despido.

Desde un punto de vista práctico esto supone un derroche de medios humanos y económicos, así como un desgaste para las partes, especialmente para el trabajador que es la parte más débil del conflicto que se trata de resolver.

Por todo ello, y desde mi punto de vista, considero necesario que el legislador realice los cambios necesarios dirigidos a crear un único órgano de conciliación/mediación, invistiéndole de un poder suficiente tal que, la inasistencia no justificada y la falta de intento de diálogo, supongan consecuencias para el incumplidor, esto es que se aplique efectivamente lo dispuesto en el art. 97.3 de la LRJS para este supuesto, modificando las cantidades de la sanción pecuniaria que están fijados en un máximo de 600€, cantidad que en muchos casos puede parecer ridícula.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS

- BUSH, R.A.B., & FOLGER, J.P. *The promise of mediation: Responding to conflict through revalorización and recognition*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers (1994) traducido por el Instituto para la Transformación Pacífica de Conflictos.
- MUNUERA GOMEZ P., “*El modelo circular narrativo de Sara Cobb y sus técnicas*” pmunuera@trs.ucm.es Universidad Complutense de Madrid
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “*Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*”. Universidad de León. Informes 2014. Contenidos.CEOE.es
- ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C.: “*Derecho procesal del trabajo*”. Editorial: S.L. CIVITAS EDICIONES. ISBN 9788447009428. Madrid 1997
- GONZÁLEZ VELASCO, J.: “*Conciliación y reclamación previas en lo laboral*”. Madrid. 1998
- MONTOYA MELGAR, A; GALIANA MORENO, JM; SEMPERE NAVARRO, AV; RIOS SALMEROS, B; CAVAS MARTINEZ, F Y LUJÁN ALCAREZ, J. *Curso de Procedimiento Laboral (10ª Edición)*. Madrid. TECNOS. 2014.
- Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- BLANCO CARRASCO, M: *Mediación y consumidores* Madrid, Instituto nacional de consumo. 2005
- DE DIEGO VALLEJO, R. y GUILLÉN GESTOSO, C.: *Mediación. Proceso, tácticas y técnicas*. Madrid, Pirámide. 2006
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, M.L. (2003): “*Mediación en el ámbito laboral*”, en VALDÉS DAL-RE. F., dir, *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión europea*. Madrid, Ministerio de Trabajo. 2003
- FREUND, J. *Sociología del conflicto*. Madrid: Ed. Ejército. 1995
- FOLGER, J.P. y BUSH, R.A., comp.: *Nuevas direcciones en mediación*. Barcelona. Paidós. 1997
- GRANADOS ROMERA, M.I. *La solución de conflictos colectivos laborales*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. 2007
- MARTIN SERRANO, M. *La mediación social*. Madrid: Ed. Akal. 1977
- MARTINEZ, R., BARÓN, M., GUERRA, M.J., Y MUNDUATE, L. “*La mediación: un modelo para las organizaciones laborales*”, en DE DIEGO VALLEJO, R. y

GUILLÉN GESTOSO, C. *Mediación. Proceso, tácticas y técnicas*. Madrid, Pirámide, pp. 189-205. 2006

ARTÍCULOS DE REVISTAS, INFORMES, ETC.

- REDORTA LORENTE, J. “*La evolución de la mediación y el estudio del conflicto*”, en Trabajo social hoy. ISSN 1134-0991, N^o. Extra 1, 2005, pp. 147-168. 2005
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=183184>
- FERNÁNDEZ RIQUELME, S.: “*La Mediación social: itinerario histórico de la resolución de conflictos sociales*, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*”, enero 2010, www.eumed.net/rev/cccss/07/sfr.htm
- FISHER, R., y URY, W.: “¡Sí de acuerdo!. Cómo negociar sin ceder”. Edición 1991. Edit. Norma, en ROMERO GALVEZ, S.A.: “*Conciliación: procedimiento y técnicas de conciliación*” Documentos IDRC. <http://www.cejamericas.org/Documentos/-DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>
- DE CASTILLA, E.: “*Viejas y nuevas formas de resolución de conflictos: de la Tradición a la Mediación Social*”. La razón Histórica, n^o5, 2008 [17-21], ISSN 1989-2659. © Instituto de Estudios Históricos. <http://docplayer.es/5220878-Viejas-y-nuevas-formas-de-resolucion-de-conflictos-de-la-tradicion-a-la-mediacion-social.html>
- BRIZ, M.J.: “*Raíces históricas de la mediación como medio de resolución alternativa de conflictos*”. Revista de Derecho, Empresa y Sociedad, n^o 2, mayo 2013 Pags. 144-156. vLex. <https://app.vlex.com/#vid/542241598>
- Apuntes de Derecho UNED. Derecho del Trabajo, Tema 14: “*Solución extrajudicial de conflictos laborales*”. © 2015 ISIPEDIA. Todos los derechos reservados. <http://derecho.isipedia.com/cuarto/derecho-del-trabajo/14-solucion-extrajudicial-de-conflictos-laborales>
- GARCÍA CELAÁ, B.: “*Memoria sobre la experiencia piloto de mediación intrajudicial*”. Bilbao 2011
- GARCIA ALVAREZ, R.: “*El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo (I) (1)*” Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Diario La Ley, N^o 8499, Sección Doctrina, 12 de Marzo de 2015, Ref. D-97, Editorial LA LEY

JURISPRUDENCIA

- STC 21/1986
- STC 60/1989
- STC 217/1991
- STC 65/1993
- STC 120/1993
- STC 38/1998
- STC 16/1999
- STC 108/2000
- STC 11/1988

LEGISLACIÓN

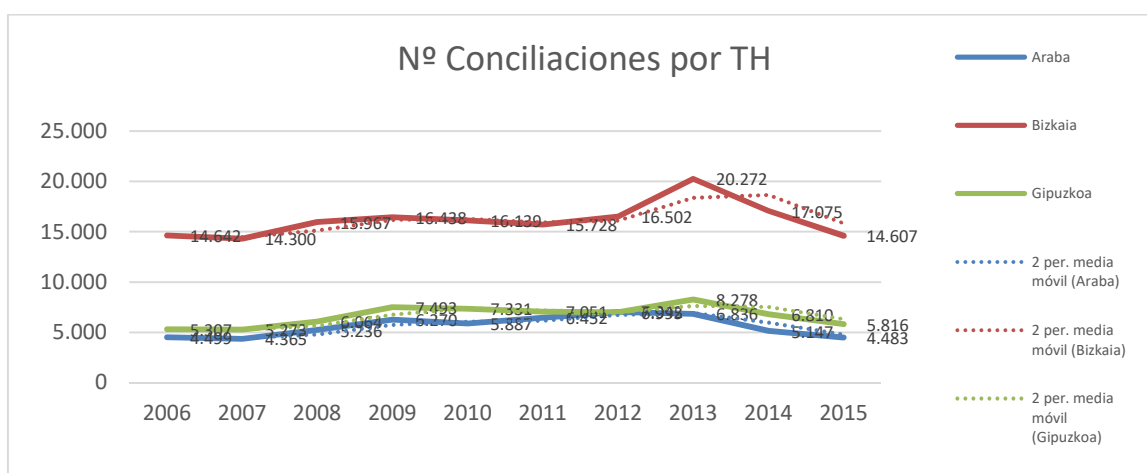
- Constitución Española, 1978.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical
- Real Decreto Ley 5/1979, de 26 enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 2756/1979, de 23 noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las competencias que tiene encomendadas.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

Anexo 1 Conciliaciones individuales en la Comunidad Autónoma del País Vasco por TH y tipo de conciliación. 2006-2015

	Total	Territorio Histórico			Despidos	Sanciones	Reclamaciones de cantidad	Causas varias
		Araba	Bizkaia	Gipuzkoa				
2006	24.448	4.499	14.642	5.307	5.346	677	13.915	4.510
2007	23.938	4.365	14.300	5.273	4.820	699	14.732	3.687
2008	27.267	5.236	15.967	6.064	6.083	728	16.912	3.544
2009	30.201	6.270	16.438	7.493	6.831	699	18.594	4.077
2010	29.357	5.887	16.139	7.331	5.415	887	18.118	4.937
2011	29.231	6.452	15.728	7.051	6.011	843	18.174	4.203
2012	30.539	7.042	16.502	6.995	8.596	759	17.894	3.290
2013	35.386	6.836	20.272	8.278	10.996	751	19.808	3.831
2014	29.032	5.147	17.075	6.810	9.553	724	15.597	3.158
2015	24.906	4.483	14.607	5.816	8.557	731	12.571	3.047

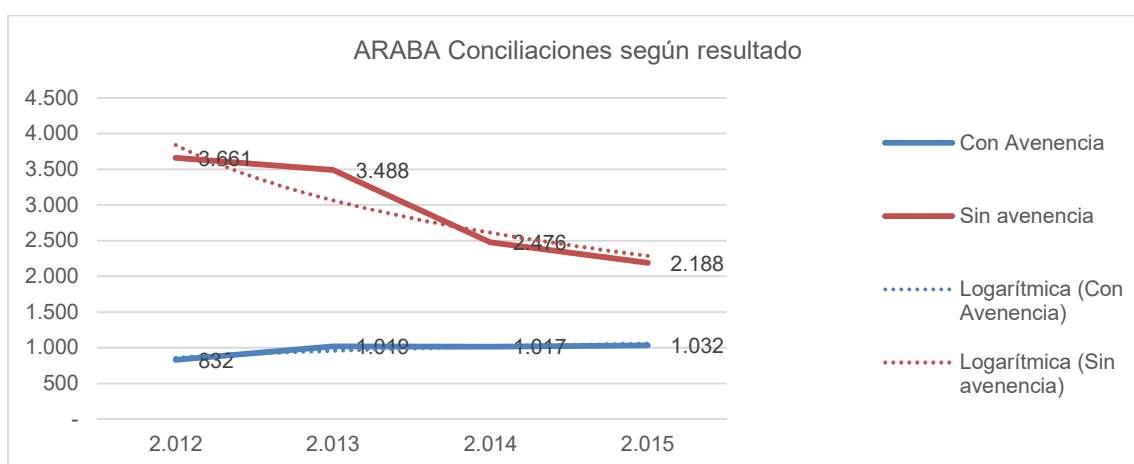
Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Estadísticas laborales

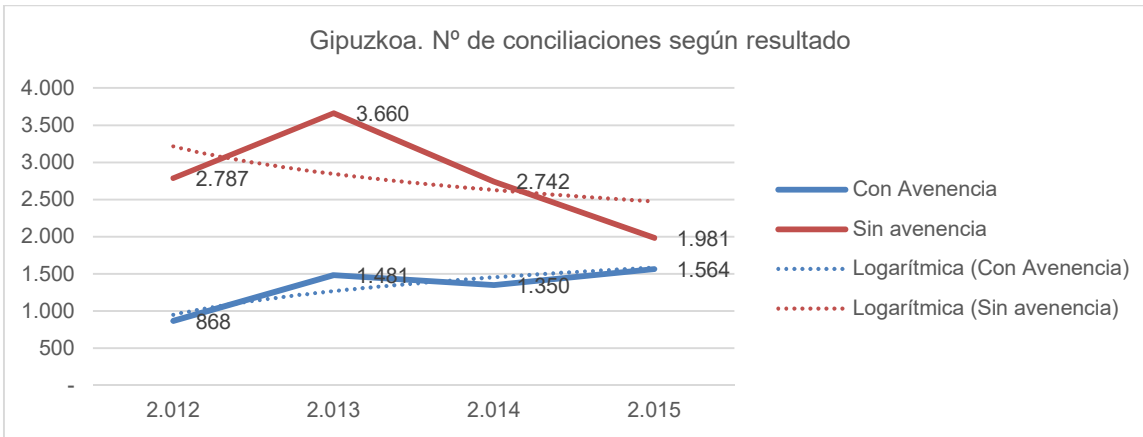
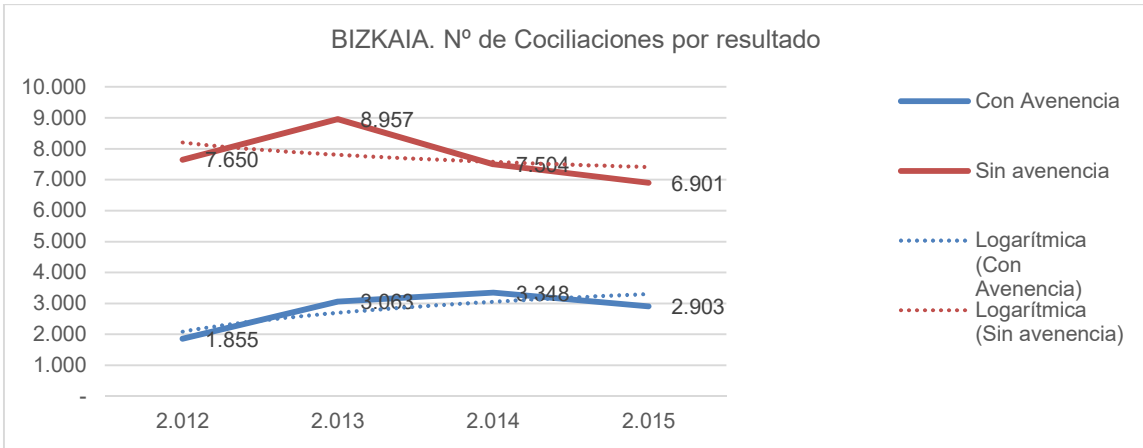


Anexo 2 Total conciliaciones en Euskadi por TH según resultado

	<i>EUSKADI</i>	Total	Con Avenencia	Sin Avenencia	Otras*	%
2015	Araba	4.483	1.032	2.188	1.263	23,02%
	Gipuzkoa	5.697	1.564	1.981	2.152	27,45%
	Bizkaia	14.607	2.903	6.901	4.803	19,87%
	Total	24.787	5.499	11.070	8.218	22,19%
2014	Araba	5.147	1.017	2.476	1.654	19,76%
	Gipuzkoa	6.810	1.350	2.742	2.718	19,82%
	Bizkaia	17.075	3.348	7.504	6.223	19,61%
	Total	29.032	5.715	12.722	10.595	19,69%
2013	Araba	7.137	1.019	3.488	2.630	14,28%
	Gipuzkoa	8.278	1.481	3.660	3.137	17,89%
	Bizkaia	20.272	3.063	8.957	8.252	15,11%
	Total	35.687	5.563	16.105	14.019	15,59%
2012	Araba	7.042	832	3.661	2.549	11,81%
	Gipuzkoa	6.995	868	2.787	3.340	12,41%
	Bizkaia	16.502	1.855	7.650	6.997	11,24%
	Total	30.539	3.555	14.098	12.886	11,64%

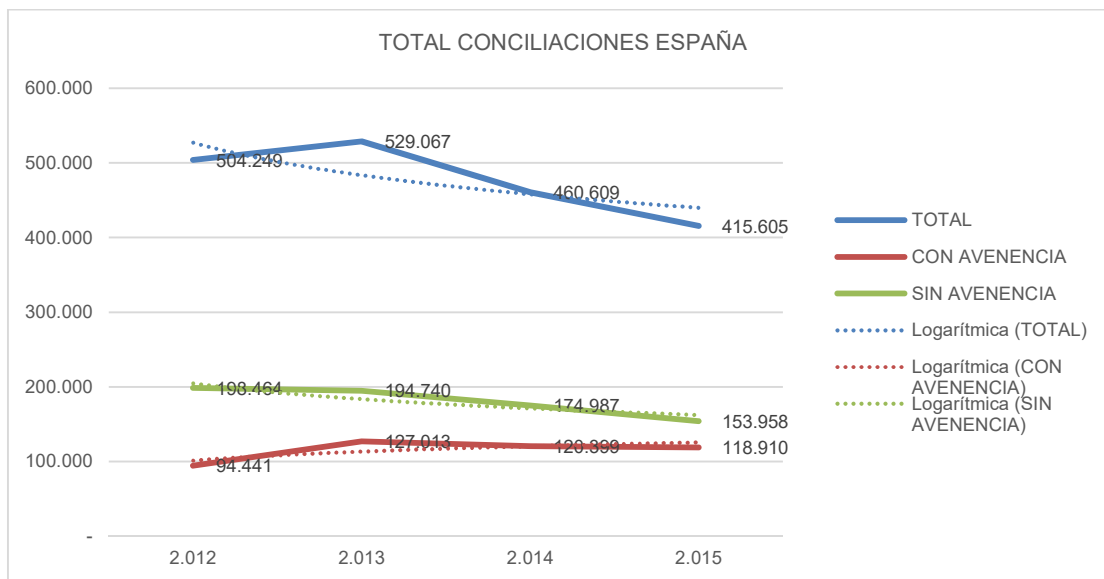
(*) Se han agrupado las tenidas por no presentadas, desistidas y otros motivos.





Anexo 3 Total de Conciliaciones España según resultado.

ESPAÑA	Total	Con avenencia	Sin avenencia	Otras	%
2012	504.249	94.441	198.464	211.344	17,85%
2013	529.067	127.013	194.740	207.314	24,01%
2014	460.609	120.399	174.987	165.223	26,14%
2015	415.605	118.910	153.958	142.737	28,61%



Anexo 4 Mediaciones realizadas ante los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social

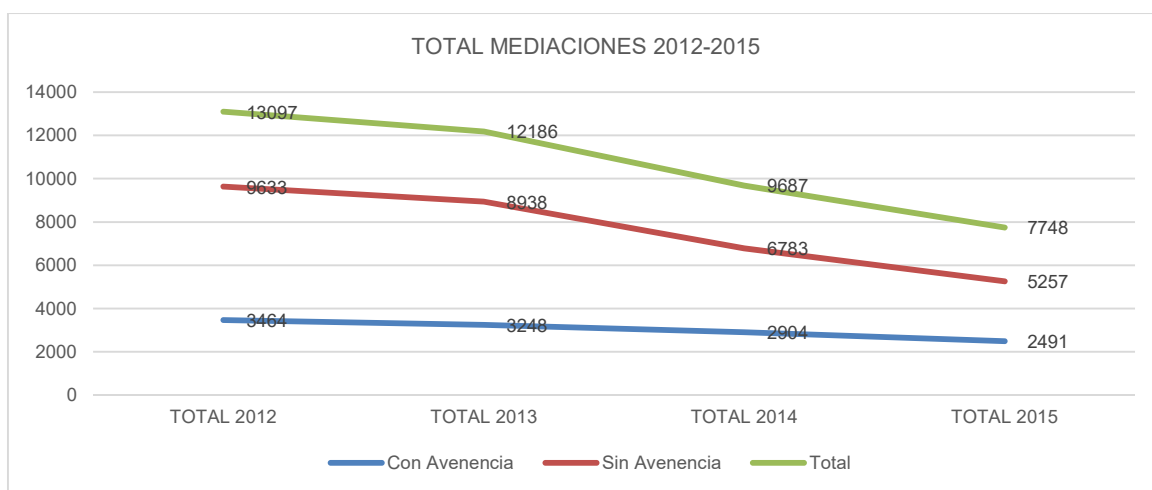
TABLA 1	2012			2013			2014			2015		
	Finalizados. Con avenencia	Finalizados. Sin avenencia	Total 2012	Finalizados . Con avenencia	Finalizados . Sin avenencia	Total 2013	Finalizados. Con avenencia	Finalizados . Sin avenencia	Total 2014	Finalizados . Con avenencia	Finalizados . Sin avenencia	Total 2015
Andalucía	266	944	1210	358	768	1126	127	432	559	124	459	583
Aragón	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asturias	58	370	428	92	443	535	109	418	527	2	0	2
Illes Balears	194	813	1.007	863	2.055	2.918	850	2.089	2.939	931	1.578	2.509
Canarias	63	214	277	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cantabria	2	0	2	0	0	0	0	0	0	23	0	23
Castilla y León	464	920	1.384	364	847	1.211	189	544	733	183	668	851
Castilla-La Mancha	339	1.044	1.383	378	1.560	1.938	437	1.280	1.717	195	538	733
Cataluña	900	1.586	2.486	399	1.246	1.645	653	1.126	1.779	426	1.019	1.445
Comunitat Valenciana	596	1.711	2.307	713	1.768	2.481	538	892	1.430	494	787	1.281
Extremadura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Galicia	391	1.322	1.713	39	137	176	0	0	0	0	0	0
Madrid	135	305	440	0	3	3	1	2	3	112	208	320
Murcia	56	404	460	42	111	153	0	0	0	0	0	0
Navarra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
País Vasco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
La Rioja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2012	3.464	9.633	13.097	3.248	8.938	12.186	2.904	6.783	9.687	2.491	5.257	7.748

CCAA	Con avenencia			
	2012	2013	2014	2015
Andalucía	266	358	127	124
Aragón	0	0	0	0
Asturias	58	92	109	2
Illes Balears	194	863	850	931
Canarias	63	0	0	0
Cantabria	2	0	0	23
Castilla y León	464	364	189	183
Castilla-La Mancha	339	378	437	195
Cataluña	900	399	653	426
Comunitat Valenciana	596	713	538	494
Extremadura	0	0	0	0
Galicia	391	39	0	0
Madrid	135	0	1	112
Murcia	56	42	0	0
Navarra	0	0	0	1
País Vasco	0	0	0	0
La Rioja	0	0	0	0
TOTAL ESPAÑA	3464	3248	2904	2491

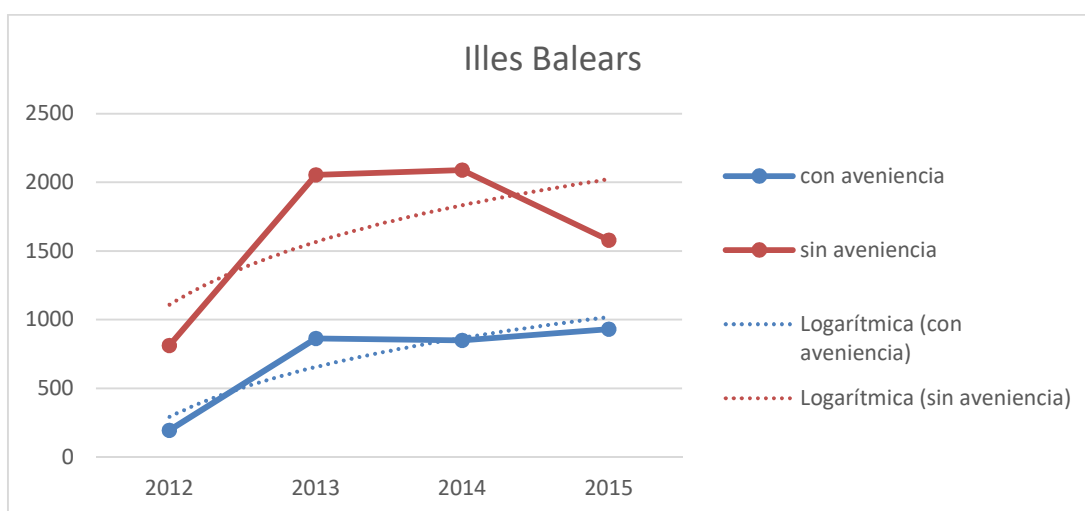
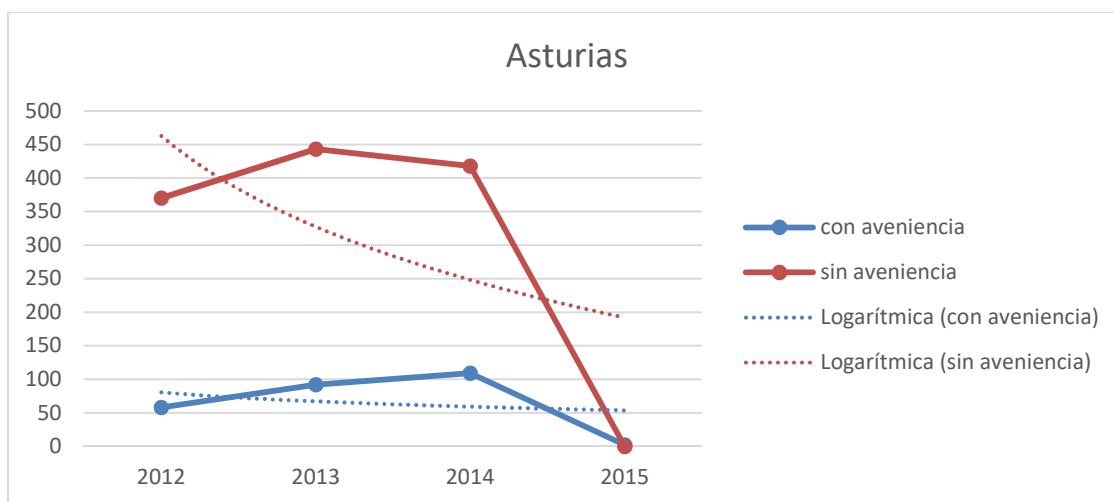
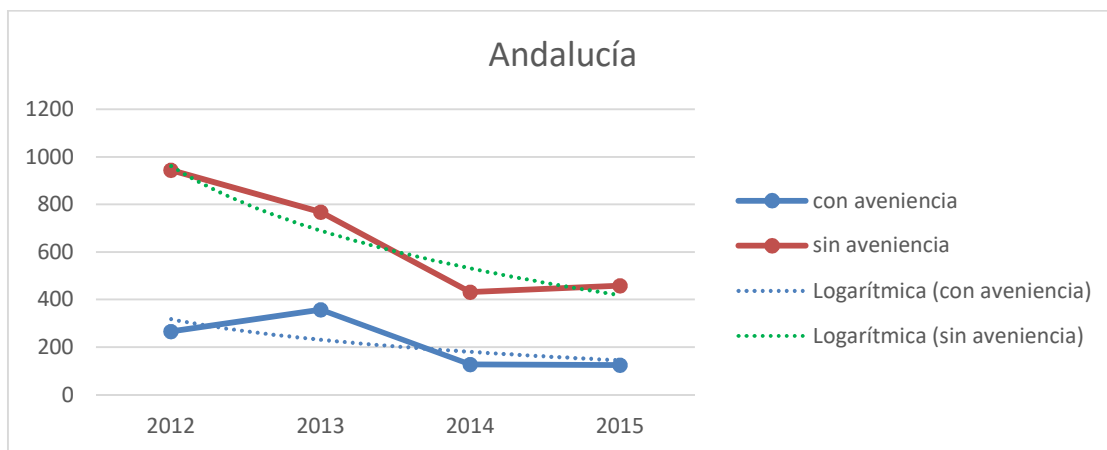
CCAA	Sin avenencia			
	2012	2013	2014	2015
Andalucía	944	768	432	459
Aragón	0	0	0	0
Asturias	370	443	418	0
Illes Balears	813	2055	2089	1578
Canarias	214	0	0	0
Cantabria	0	0	0	0
Castilla y León	920	847	544	668
Castilla-La Mancha	1044	1560	1280	538
Cataluña	1586	1246	1126	1019
Comunitat Valenciana	1711	1768	892	787
Extremadura	0	0	0	0
Galicia	1322	137	0	0
Madrid	305	3	2	208
Murcia	404	111	0	0
Navarra	0	0	0	0
País Vasco	0	0	0	0
La Rioja	0	0	0	0
TOTAL ESPAÑA	9633	8938	6783	5257

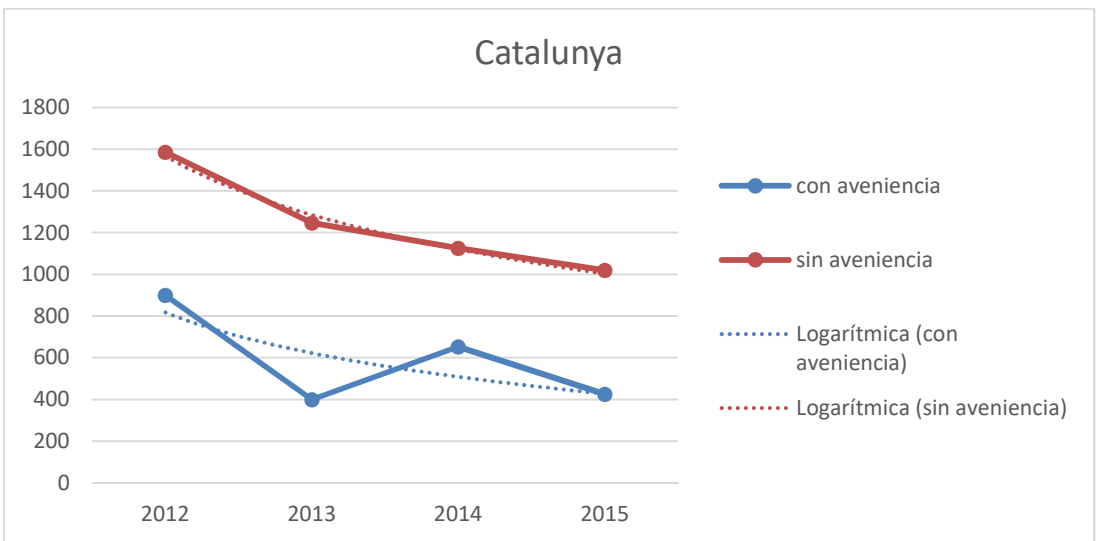
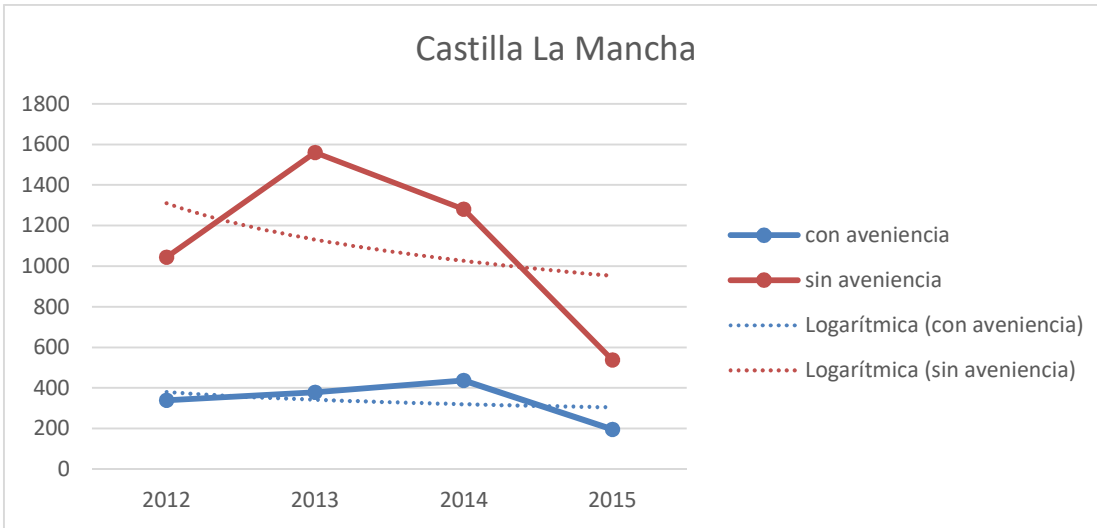
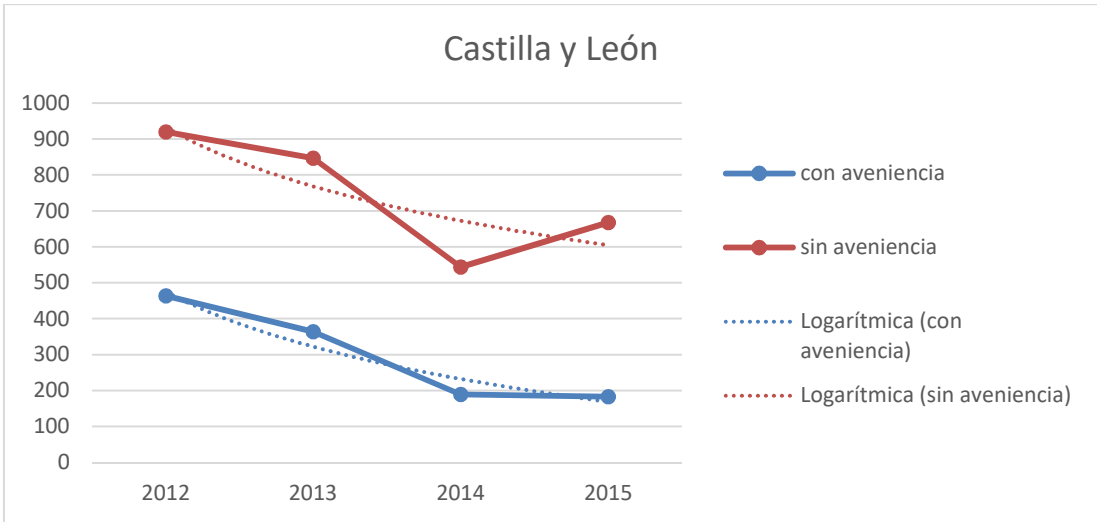
Anexo 5 Mediaciones celebradas en el ámbito de los Juzgados de lo Social, año y comunidad autónoma

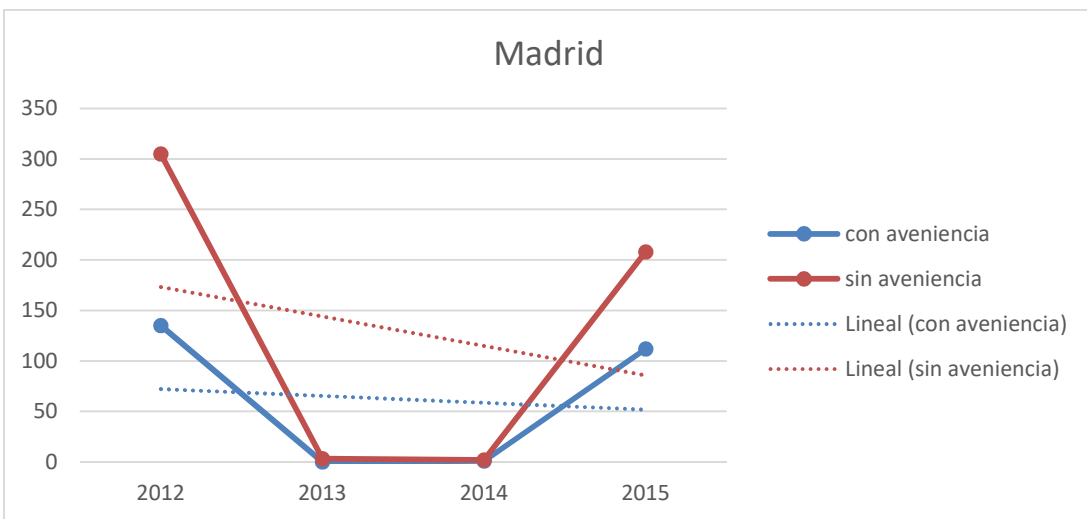
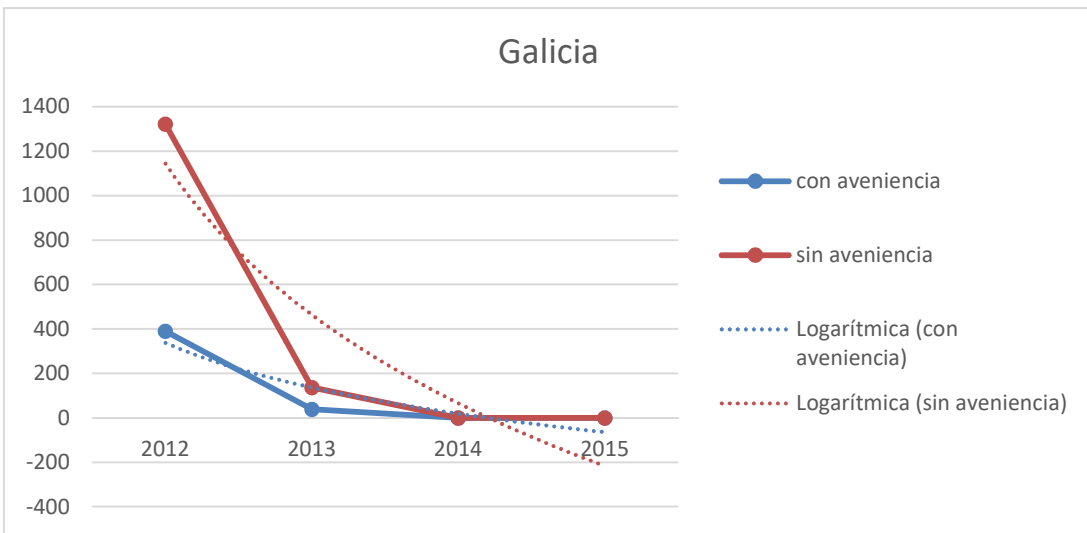
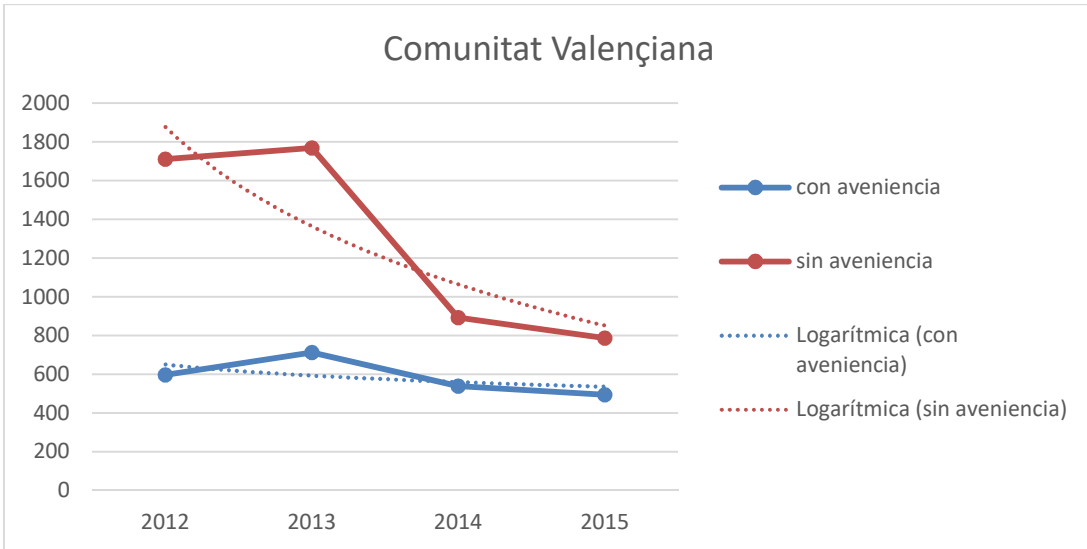
CCAA	2012	2013	2014	2015
Andalucía	43.167	43.821	40.032	36.100
Aragón	6.757	6.299	6.949	6.649
Asturias	7.332	7.776	6.766	5.755
Illes Balears	4.103	4.490	4.333	3.659
Canarias	17.086	18.154	19.166	17.566
Cantabria	3.015	3.342	3.551	2.908
Castilla y León	14.870	14.708	15.972	12.986
Castilla-La Mancha	10.129	12.647	10.701	7.703
Cataluña	39.016	41.807	41.057	36.605
Comunitat Valenciana	29.442	29.995	29.641	24.665
Extremadura	3.462	3.761	3.306	2.915
Galicia	15.301	15.794	16.629	14.258
Madrid	46.419	50.133	48.128	42.727
Murcia	8.147	7.310	7.390	5.398
Navarra	2.995	2.930	3.737	3.350
País Vasco	12.390	15.369	15.845	13.786
La Rioja	2.238	2.486	2.694	2.261

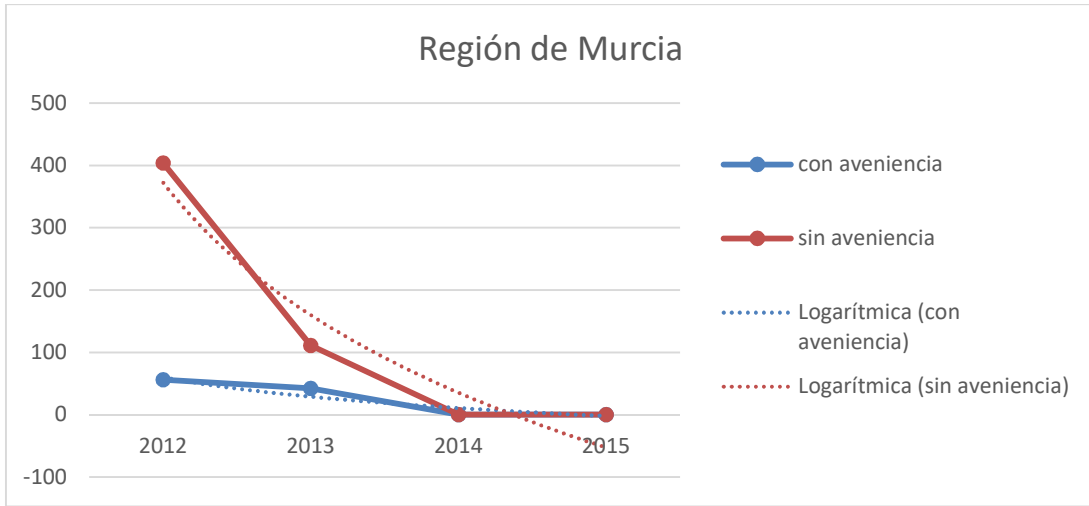


Gráficos desagregados por Comunidad Autónoma según resultado de la Mediación.

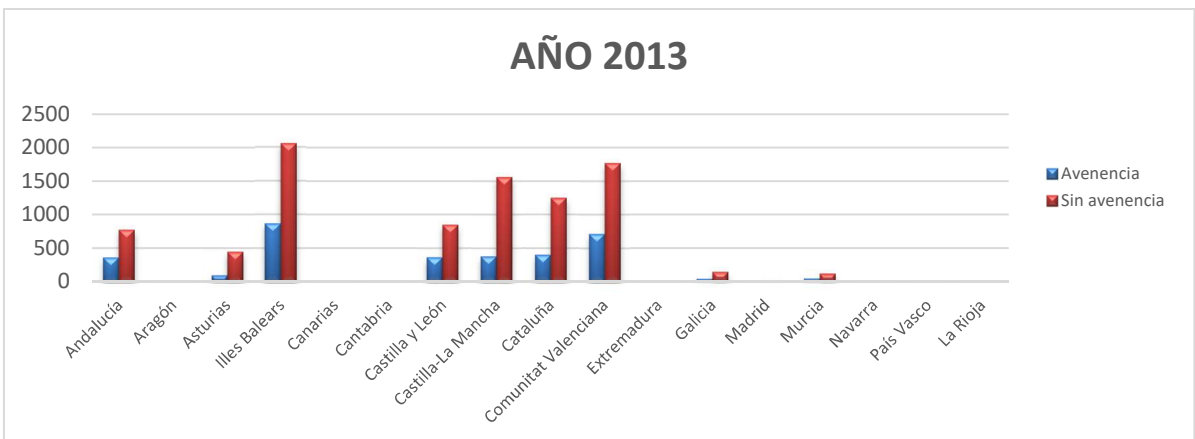
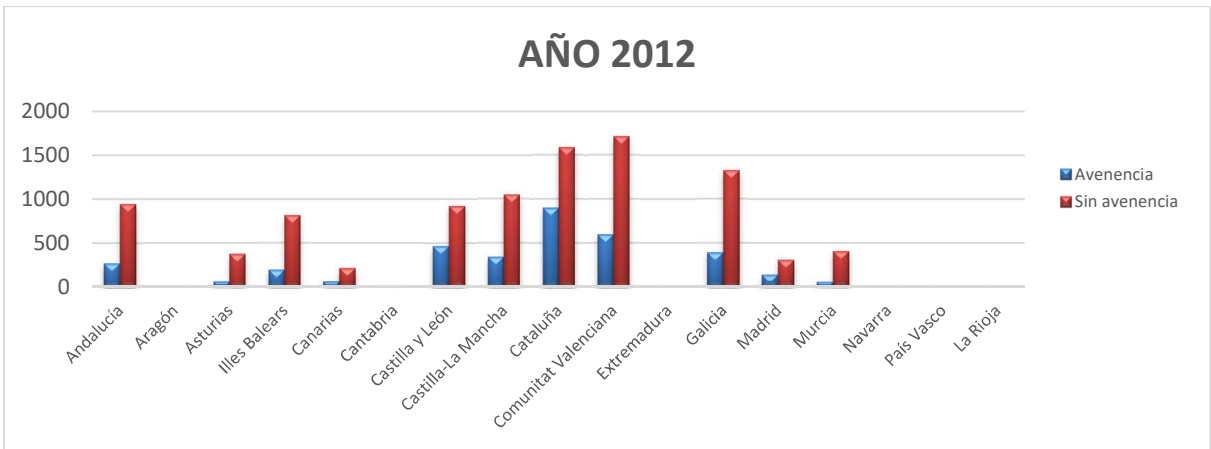


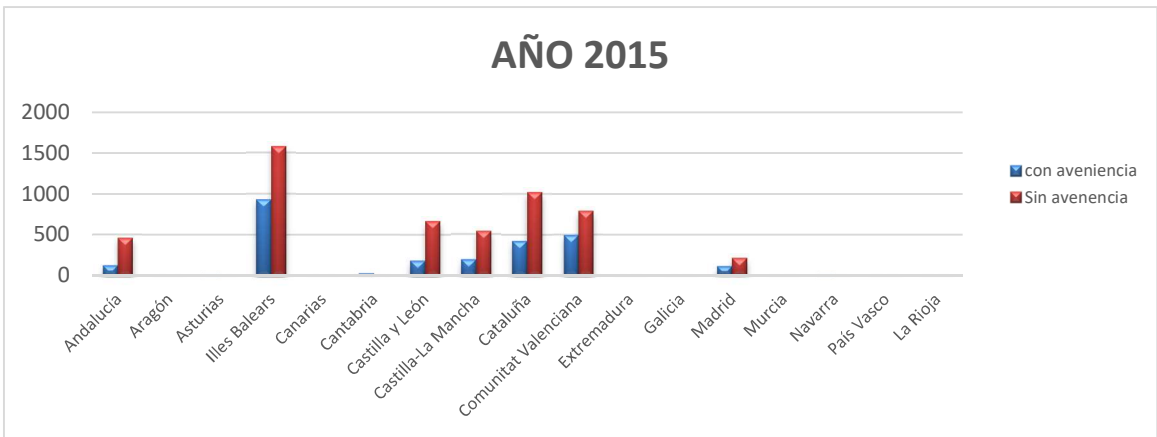
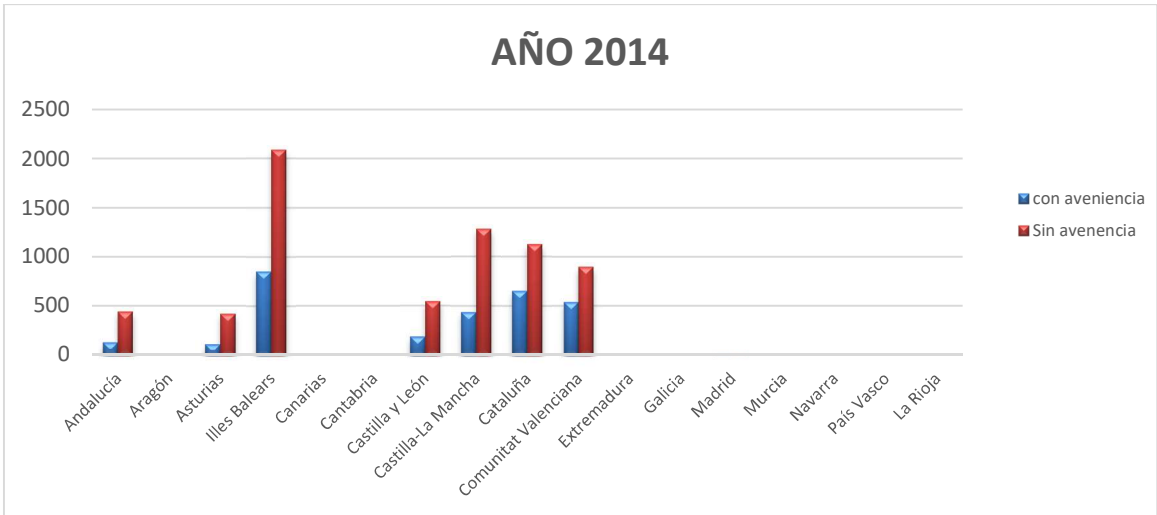






Anexo 6 Evolución en datos absolutos y en datos porcentuales de los datos de Mediación.





Anexo 7 Actos de conciliaciones intrajudiciales

Tabla 1. Actos por comunidades autónomas y año

CCAA	2012	2013	2014	2015
Andalucía	43.167	43.821	40.032	36.100
Aragón	6.757	6.299	6.949	6.649
Asturias	7.332	7.776	6.766	5.755
Illes Balears	4.103	4.490	4.333	3.659
Canarias	17.086	18.154	19.166	17.566
Cantabria	3.015	3.342	3.551	2.908
Castilla y León	14.870	14.708	15.972	12.986
Castilla-La Mancha	10.129	12.647	10.701	7.703
Cataluña	39.016	41.807	41.057	36.605
Comunitat Valenciana	29.442	29.995	29.641	24.665
Extremadura	3.462	3.761	3.306	2.915
Galicia	15.301	15.794	16.629	14.258
Madrid	46.419	50.133	48.128	42.727
Murcia	8.147	7.310	7.390	5.398
Navarra	2.995	2.930	3.737	3.350
País Vasco	12.390	15.369	15.845	13.786
La Rioja	2.238	2.486	2.694	2.261

Tabla 2 Actos por CCAA y año y peso específico de cada CCAA sobre el total nacional.

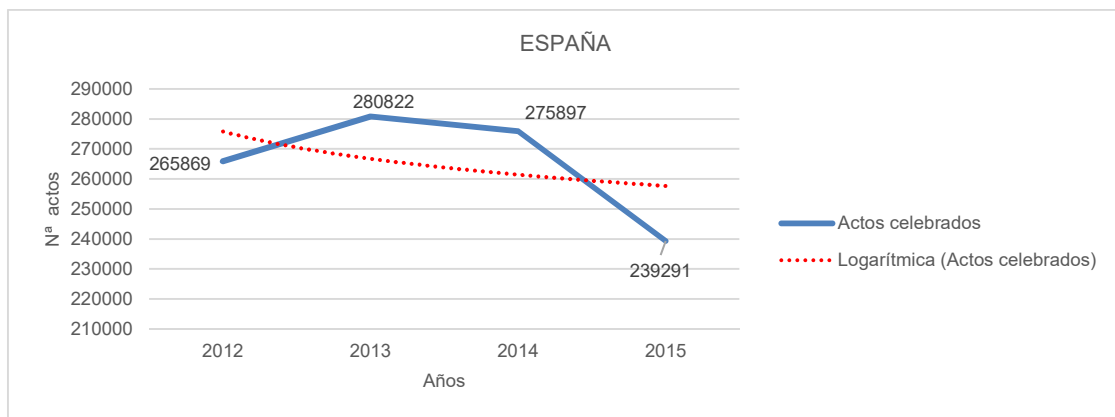
CCAA	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Andalucía	43.167	16,24%	43.821	15,60%	40.032	14,51%	36.100	15,09%
Aragón	6.757	2,54%	6.299	2,24%	6.949	2,52%	6.649	2,78%
Asturias	7.332	2,76%	7.776	2,77%	6.766	2,45%	5.755	2,41%
Illes Balears	4.103	1,54%	4.490	1,60%	4.333	1,57%	3.659	1,53%
Canarias	17.086	6,43%	18.154	6,46%	19.166	6,95%	17.566	7,34%
Cantabria	3.015	1,13%	3.342	1,19%	3.551	1,29%	2.908	1,22%
Castilla y León	14.870	5,59%	14.708	5,24%	15.972	5,79%	12.986	5,43%
Castilla-La Mancha	10.129	3,81%	12.647	4,50%	10.701	3,88%	7.703	3,22%
Cataluña	39.016	14,67%	41.807	14,89%	41.057	14,88%	36.605	15,30%
Comunitat Valenciana	29.442	11,07%	29.995	10,68%	29.641	10,74%	24.665	10,31%
Extremadura	3.462	1,30%	3.761	1,34%	3.306	1,20%	2.915	1,22%
Galicia	15.301	5,76%	15.794	5,62%	16.629	6,03%	14.258	5,96%
Madrid	46.419	17,46%	50.133	17,85%	48.128	17,44%	42.727	17,86%
Murcia	8.147	3,06%	7.310	2,60%	7.390	2,68%	5.398	2,26%
Navarra	2.995	1,13%	2.930	1,04%	3.737	1,35%	3.350	1,40%
País Vasco	12.390	4,66%	15.369	5,47%	15.845	5,74%	13.786	5,76%

La Rioja	2.238	0,84%	2.486	0,89%	2.694	0,98%	2.261	0,94%
TOTAL	265.869		280.822		275.897		239.291	

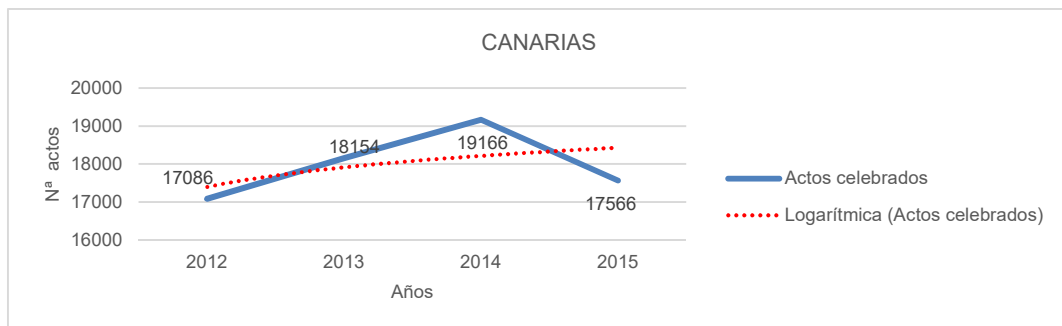
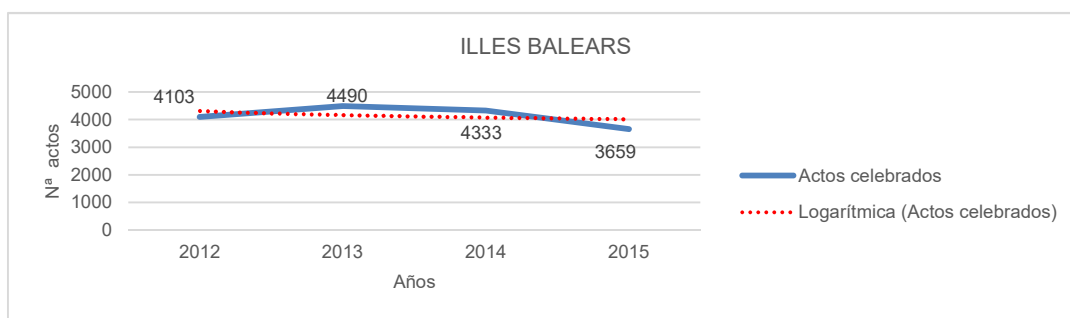
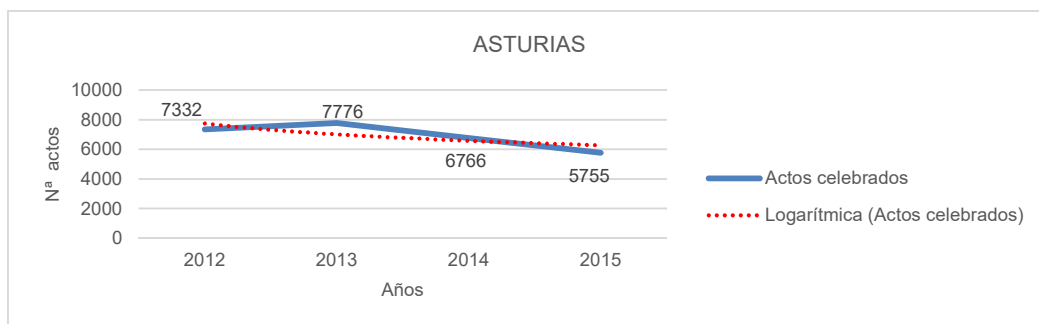
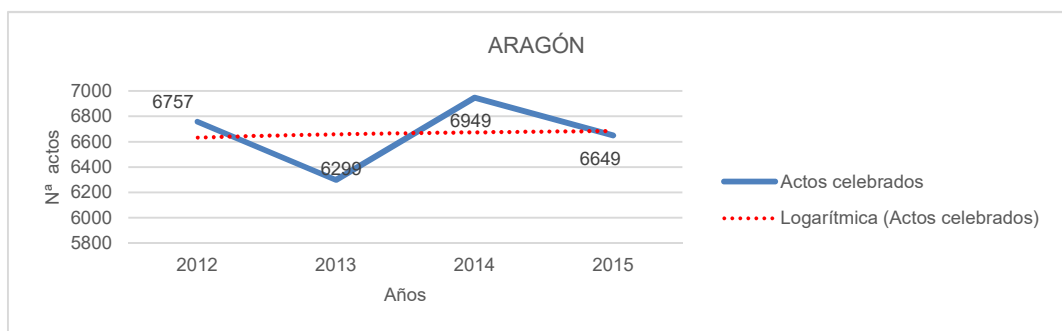
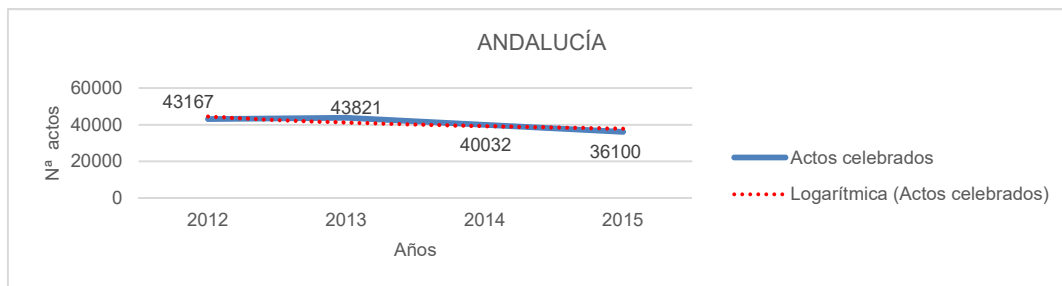
Tabla 3, Peso específico por CCAA con respecto al total nacional y clasificación en función de dicho peso específico por año:

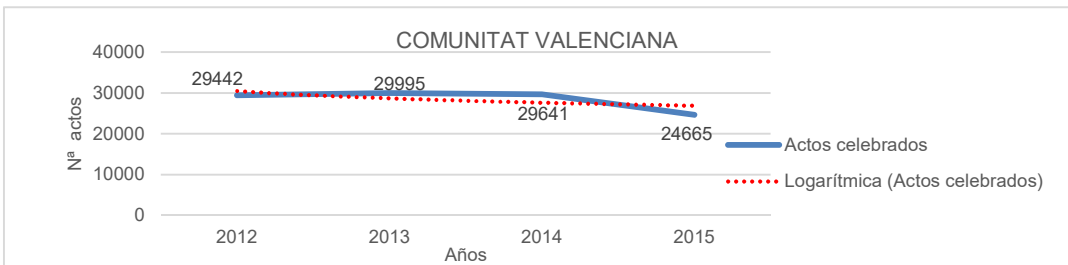
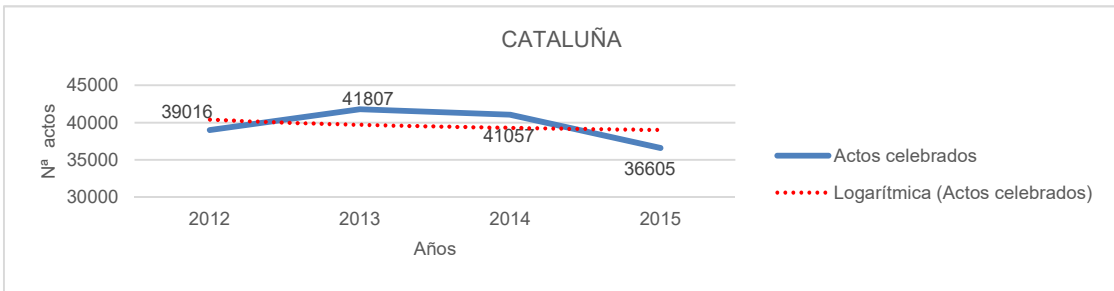
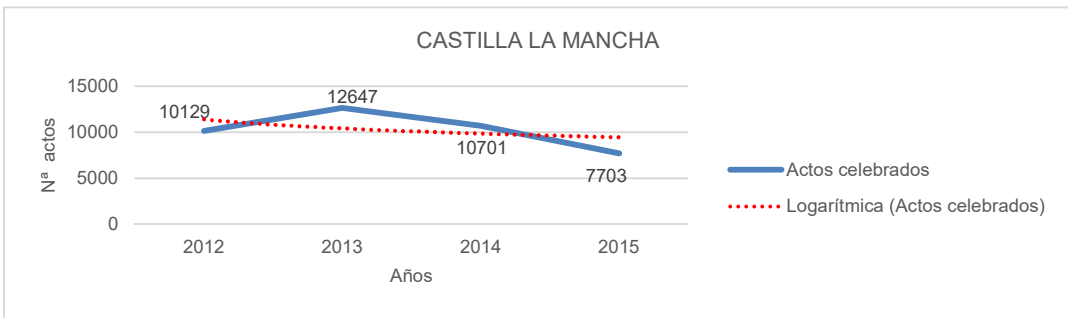
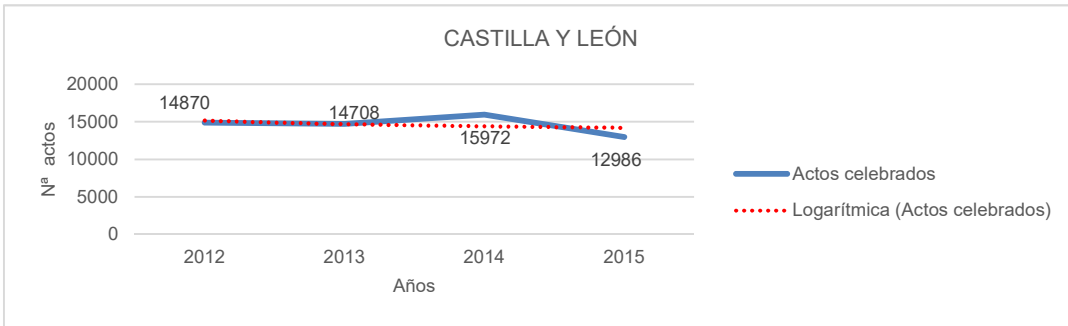
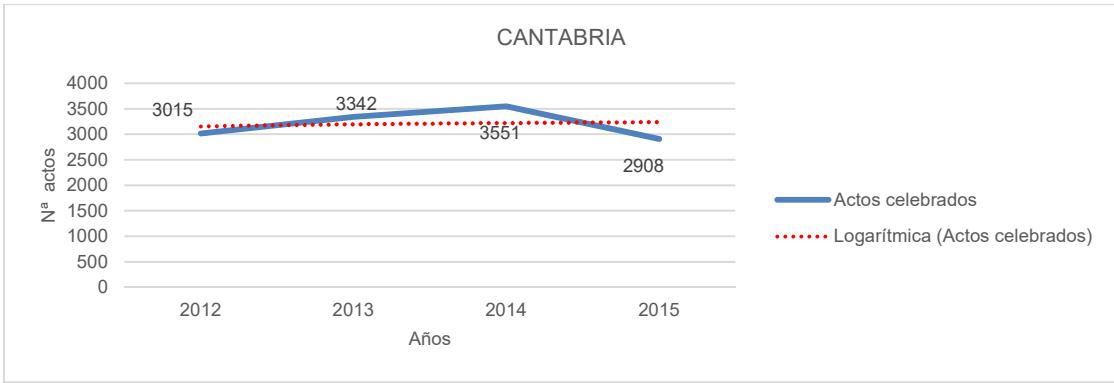
CCAA	2012		2013		2014		2015
Madrid	17,46%	Madrid	17,85%	Madrid	17,44%	Madrid	17,86%
Andalucía	16,24%	Andalucía	15,60%	Cataluña	14,88%	Cataluña	15,30%
Cataluña	14,67%	Cataluña	14,89%	Andalucía	14,51%	Andalucía	15,09%
Comunitat Valenciana	11,07%	Comunitat Valenciana	10,68%	Comunitat Valenciana	10,74%	Comunitat Valenciana	10,31%
Canarias	6,43%	Canarias	6,46%	Canarias	6,95%	Canarias	7,34%
Galicia	5,76%	Galicia	5,62%	Galicia	6,03%	Galicia	5,96%
Castilla y León	5,59%	País Vasco	5,47%	Castilla y León	5,79%	País Vasco	5,76%
País Vasco	4,66%	Castilla y León	5,24%	País Vasco	5,74%	Castilla y León	5,43%
Castilla-La Mancha	3,81%	Castilla-La Mancha	4,50%	Castilla-La Mancha	3,88%	Castilla-La Mancha	3,22%
Murcia	3,06%	Asturias	2,77%	Murcia	2,68%	Aragón	2,78%
Asturias	2,76%	Murcia	2,60%	Aragón	2,52%	Asturias	2,41%
Aragón	2,54%	Aragón	2,24%	Asturias	2,45%	Murcia	2,26%
Illes Balears	1,54%	Illes Balears	1,60%	Illes Balears	1,57%	Illes Balears	1,53%
Extremadura	1,30%	Extremadura	1,34%	Navarra	1,35%	Navarra	1,40%
Cantabria	1,13%	Cantabria	1,19%	Cantabria	1,29%	Extremadura	1,22%
Navarra	1,13%	Navarra	1,04%	Extremadura	1,20%	Cantabria	1,22%
La Rioja	0,84%	La Rioja	0,89%	La Rioja	0,98%	La Rioja	0,94%

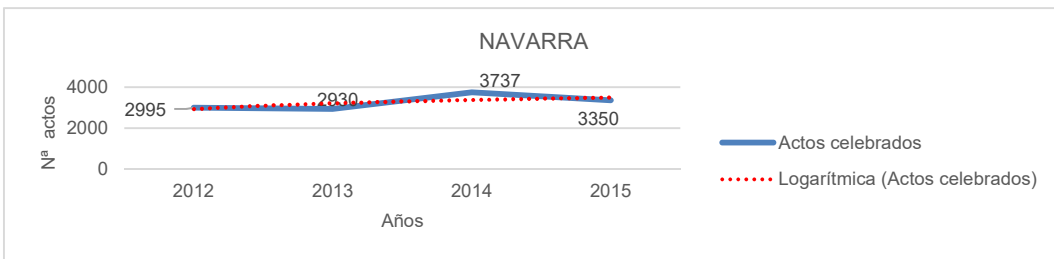
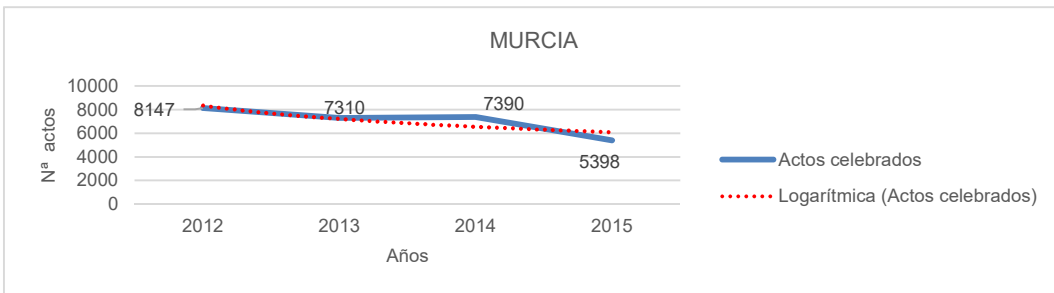
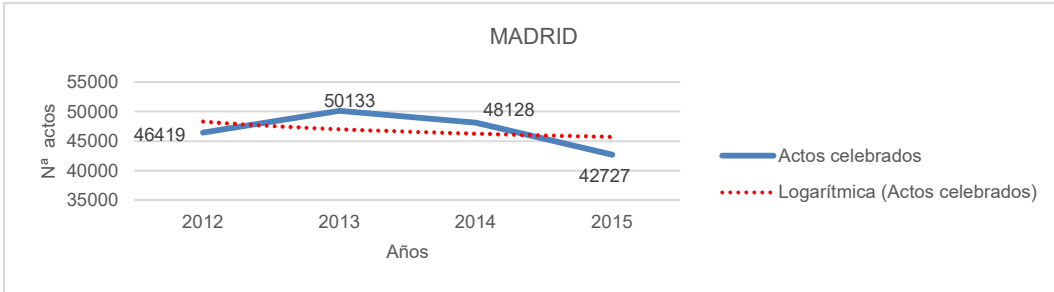
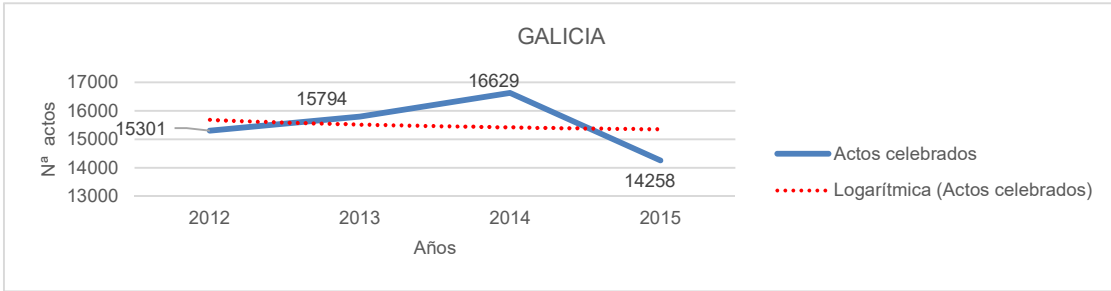
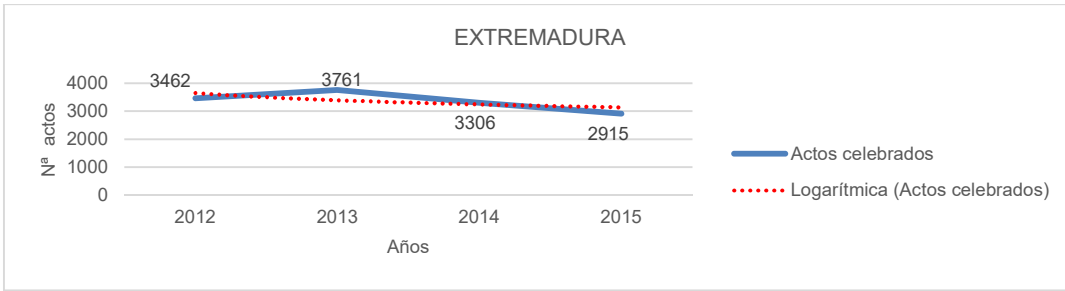
Gráfico de conciliaciones intrajudiciales.

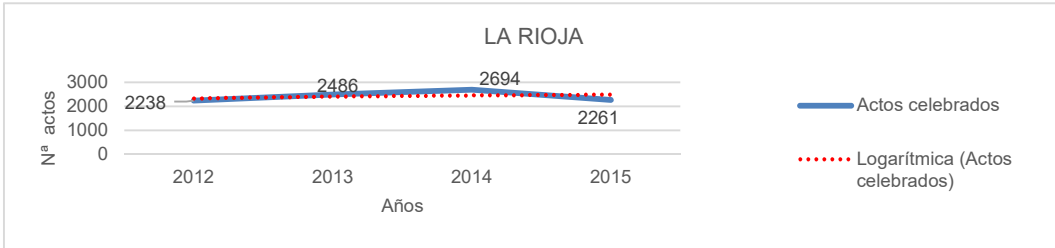
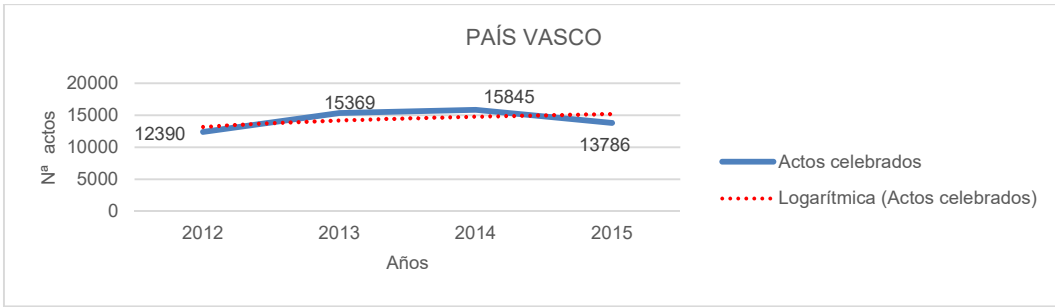


Anexo 8 Tendencia de actos intrajudiciales por CCAA









Anexo 9
CGPJ

Mediaciones Intrajudiciales (13.4.2010 - 20.12.2010). Proyecto Piloto

Modo de finalización	TOTAL
Avenencia	10
Acuerdo posterior	2
No avenencia	10
No aceptación de su inicio	2
Incomparecencia	16
Desistimientos	3
TOTAL	43

