

LA CONCILIACIÓN LABORAL

Raquel López Jiménez

Profesora Contratada Doctora en Derecho Procesal

Universidad Carlos III de Madrid

1. Introducción. 2. Conciliación previa. 2.1. Órgano competente para actuar de conciliador. 2.2. Procesos excluidos de la conciliación. 2.3. La interrupción y suspensión del plazo de las acciones. 2.4. El procedimiento de conciliación. 2.5. Efecto de cosa juzgada. 3. Conciliación judicial.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque parezca obvio lo primero que debemos decir para hablar de formas alternativas de resolución de conflictos es que es necesario que exista evidentemente un conflicto, existiendo éste existen varias formas alternativas de resolución del mismo. Existen los métodos heterocompositivos y los autocompositivos. En nuestro ordenamiento jurídico los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos ya existían antes de promulgarse la Constitución, lo que ha condicionado considerablemente su evolución posterior¹. En los primeros años del régimen democrático, estos sistemas se regulaban directamente por el legislador; eran, por consiguiente, sistemas heterónomos. Sólo

¹ Señala BELLIDO ASPAS, que “sin duda, la primera y, tal vez la principal dificultad que encuentran los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos provenga de nuestra tradición jurídica, que hace que los afectados tiendan a acudir preferentemente a la vía judicial, convirtiendo en muchas ocasiones la conciliación-mediación previa en un mero trámite. A este hecho no resulta ajena que, pese a la consolidación de los sistemas alternativos, todavía no existe en el ámbito laboral una cultura suficiente que prime los medios de composición privada de los conflictos de trabajo. Con todo, este problema irá desapareciendo con el tiempo, conforme se desarrollen estos sistemas alternativos a la vía judicial, y se fomente su empleo por la Administración y los agentes sociales”. En “Perspectivas de futuro de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos”, Conferencia dictada en las Jornadas Nacionales de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, celebrada el 27 de junio de 2008 en Zaragoza, en <http://www.fsima.es>

posteriormente, y al hilo de la consolidación de la autonomía colectiva, irán surgiendo sistemas de regulación autónoma que terminarán apartando a los de origen estatal².

Algunas de las formas alternativas de resolución de los conflictos son la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

En la negociación, las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de terceros, aunque en la práctica los representantes de cada parte o incluso sus abogados pueden negociar por ellos.

En la mediación existe una persona ajena a los sujetos que participan del conflicto, este tercero es imparcial y neutral a las partes y sus intereses, e intenta que ambas lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto.

En el arbitraje interviene también un tercero ajeno a las partes en conflicto pero elegido por ellas y quien impone la solución, posteriormente emite un laudo que es vinculante para las partes.

Finalmente, dentro de los métodos de solución de conflictos autocompositivos podemos encontrar a la conciliación³. En este método el conflicto se resuelve por los propios sujetos contendientes pero con la intervención también de un tercero, como en el caso del arbitraje o el proceso, ahora bien, éste último nunca debe imponer su solución sino que actúa *inter partes* intentando que las partes lleguen a un acuerdo. La conciliación encierra en su consecución otros medios negociales autocompositivos, como son la

² CARRIZOSA PRIETO, *Derechos de libertad sindical y principio de igualdad*, Universidad Pablo de Olavide, en prensa. Señala dicha autora que el establecimiento de mecanismos extrajudiciales heterónomos para la solución de conflictos laborales, a pesar de constituir una experiencia fomentada durante la transición política, no ha llegado a consolidarse en nuestro sistema de relaciones laborales, circunstancia que se hizo ostensible con la supresión del IMAC y la transferencia de sus funciones a los órganos respectivos de las diversas Comunidades Autónomas. Estas vicisitudes, junto al reconocimiento y progresiva consagración de la autonomía colectiva, provocarán un estancamiento en la implantación de este tipo de procedimientos a favor de sistemas autónomos creados por los propios agentes sociales. Hasta tal punto es así que, desde la supresión del IMAC, se puede afirmar que no existe un sistema extrajudicial de solución de conflictos que responda a las exigencias implícitas en la doctrina constitucional. Como mucho, se podría reconocer que existen varios mecanismos arbitrados por los poderes públicos que, afectando a materias diversas, responden a finalidades distintas.

³ Si bien señala la doctrina que si la conciliación se celebra ante órganos no judiciales, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica puede calificarse de actividad compositiva, esta caracterización no es, sin embargo, suficiente cuando la actividad conciliadora se confía a un órgano jurisdiccional. Véase a MONTERO AROCA, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, (con IGLESIAS CABERO Y OTROS), I, Madrid, 1993, págs. 568 y 569. Para un estudio más completo de la naturaleza del acto de conciliación véase a ROMERO PRADA, *La conciliación en el proceso laboral*, Valencia, 2000, pág. 42 y ss.

renuncia, el allanamiento y la transacción, para poner fin al conflicto y al proceso, que constituyen el instrumento o causa mediata subyacente en el convenio al que llegan las partes⁴. Estaremos, en definitiva, ante la transacción, es decir, y según el artículo 1809 del Código Civil, ante el contrario mediante el cual “las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”⁵.

El fundamento de la conciliación lo constituye la idea de que siempre es mejor resolver el litigio por un acuerdo al que lleguen las partes, que la solución impuesta por otra persona, por muy imparcial que sea, por mucha autoridad de que goce y aunque esté investida de la potestad jurisdiccional⁶. Pero el presupuesto para que la conciliación se lleve a cabo, ya sea ésta previa o intraprocesal, lo constituye la naturaleza de los derechos en conflicto, es así que si su naturaleza es privada o pertenecen a la esfera dispositiva de su titular, las partes pueden llevar a cabo la conciliación, no tienen por qué acudir al proceso para solucionar sus conflictos. En el ámbito laboral al igual que en el civil -aunque éste último con algunas excepciones-, la naturaleza de los derechos puestos en juego es privada, por lo tanto, las partes litigantes pueden decidir acudir al proceso o solucionar sus conflictos por otra vía, pero además en el proceso laboral se exige que antes de presentar la demanda se haya intentado la conciliación, es presupuesto indispensable. No obstante, en el proceso laboral debe tenerse en cuenta que rige la cláusula de irrenunciabilidad de derechos⁷ del trabajador prevista en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores⁸, lo que

⁴ MONTERO AROCA, *La conciliación preventiva en el proceso civil*, en *Estudios de Derecho Procesal*, Barcelona, 1981, pág. 197.

⁵ El TS ha señalado que “no constituye requisito esencial de la transacción la entrega recíproca de prestaciones, ya que en ocasiones, el deseo de poner término a un litigio, soslayar discusiones y no extraer del olvido hechos y actos ya ocurridos, mueve a los contratantes a la aceptación de acuerdos sin iguales alcances y paridad de condiciones..., pudiendo afectar la transacción a una relación jurídica no litigiosa, pero susceptible de serlo. Se configura así la posibilidad de poner término a una relación jurídica incierta (“res dubio”) como la causa de la transacción”. Es doctrina jurisprudencial consolidada, “la que entiende que no se requiere que haya equivalencia u otro género de igualdad entre las concesiones que recíprocamente se hagan las partes en los contratos de transacción, y ni siquiera se exige que estas concesiones tengan que ser siempre de orden económicos, pues las mismas pueden tener un contenido exclusivamente moral”. Véase STS de 20 de octubre de 2004 (RJA 2004/6575).

⁶ MORENO CATENA, *Derecho Procesal Civil*, Valencia, 2005, pág. 124.

⁷ Señala RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, en *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y bienestar Social*, núm. 70, 2003, págs. 27 y 28, “que el derecho del trabajo se caracteriza por la reducción y “desestabilización” del principio de libertad contractual por la existencia de normas heterónomas, estatales o colectivas, de carácter mínima

constituye, en principio, un obstáculo a la capacidad de disposición de éste sobre sus derechos laborales, pero tal y como señala ROMERO PRADA, una cosa es la renuncia a un derecho, acto unilateral por el que el titular hace dejación de un derecho cierto con la consecuencia de que queda extinguido, y otra transigir sobre derechos dudosos que están siendo discutidos; y de otro, que generalmente el acuerdo se logra ante órganos del Estado, con lo que deben existir ciertas garantías de que no se trata de renunciaciones impuestas⁹. Desde hace ya mucho tiempo, el Tribunal Supremo ha reconocido la compatibilidad del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores con la conciliación siempre por voluntad conforme de las partes¹⁰.

En contrario, refiere GARCÍA QUIÑONES que “recoger en términos absolutos, sin matizaciones, semejantes argumentos podría llevar en determinadas ocasiones a vaciar de contenido el principio de irrenunciabilidad de derechos, si se tiene en cuenta que ciertos derechos existen y son inherentes a las partes antes y con independencia de su posterior reconocimiento judicial, de tal forma que su renuncia en conciliación deberá catalogarse sin ambages como una renuncia de derechos, por más que en ese momento no estén judicialmente reconocidos”¹¹.

Los conflictos laborales se enmarcan en el ámbito de los conflictos privados, puesto que el derecho laboral regula las relaciones de trabajo entre empresarios y empleados, de contenido esencialmente particular. Es así que, al encontrarse en el ámbito del Derecho Privado, los conflictos laborales pueden solucionarse privadamente o a través de los órganos del orden jurisdiccional social. Los conflictos laborales pueden clasificarse de varias formas, según los intereses a los que afectan y la causa de la divergencia, entre

inderogable que se imponen sobre las voluntades de trabajador y empresario y que se aplican, necesaria, directa e inmediatamente al contrato, al margen de las voluntades contractuales”.

⁸ En este artículo se indica que “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

⁹ *La conciliación en el...*, op. cit., pág. 41.

¹⁰ STS de 23 de marzo de 1987 (RJA 1656).

¹¹ Sigue indicando dicho autor que “en definitiva, el reconocimiento judicial no es creador de esos derechos sino que reconoce los ya existentes con anterioridad”. Véase *La conciliación judicial en el proceso laboral*, Valencia, 2007, págs. 80 y 81.

otras¹². De esta forma, la conciliación laboral puede presentarse: a) ante conflictos de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación del trabajo o; b) ante conflictos de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o grupo de éstos. Como veremos a continuación, en los conflictos individuales, el ordenamiento exige el intento de conciliación como requisito previo para el proceso y en cuanto a los conflictos colectivos, se establecen diferentes vías de autocomposición.

En el proceso laboral, se contemplan dos clases diferentes de conciliación; por un lado, la conciliación previa contemplada en los artículos 63 a 68, y por otro, la conciliación judicial contemplada en los artículos 83 a 89, ambos de la Ley de Procedimiento Laboral¹³.

Para enmarcar o ubicar las dos clases de conciliaciones existentes en el ámbito laboral debemos identificar la conciliación previa, o también preventiva o pre-procesal como aquella que tiene lugar antes del inicio del proceso, mientras que la intraprocesal o, también como la hemos denominado anteriormente judicial se produce cuando el proceso ya se ha iniciado¹⁴. Ambas conciliaciones, tanto la conciliación previa como intraprocesal o judicial son obligatorias.

2. CONCILIACIÓN PREVIA

Tal es el interés del legislador porque los conflictos laborales se solucionen de forma amistosa que ha previsto, como anteriormente señalábamos, dos tipos de conciliaciones con anterioridad a la celebración del juicio. La primera de ellas, la conciliación previa que se lleva a cabo ante órganos no jurisdiccionales, y la segunda, que antes de la reforma efectuada por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial, se celebraba ante el

¹² Véase SOLETO MUÑOZ, “Mediación laboral. Mediación comunitaria”, en *Mediación y solución de conflictos. Habilidades para una necesidad emergente*, (cood. SOLETO MUÑOZ y OTERO PARGA), Madrid, 2007, págs. 331 y 332.

¹³ Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

¹⁴ Véase a ROMERO PRADA, *La conciliación en el...*, op. cit., pág. 34.

propio órgano jurisdiccional que va a conocer del proceso principal y que ahora se han atribuido esas funciones de conciliación al secretario judicial, función de mediador que le es propia, tal y como se contempla en el artículo 456.3 c) de la LOPJ.

Es así, que en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral se indica que “será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 del Estatuto del Trabajo Autónomo”¹⁵. Por su parte, en el artículo 84 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación a la conciliación intraprocesal se indica que “el Secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia...”.

Hemos de decir que también en el proceso civil se lleva a cabo una regulación de la conciliación que posibilita su práctica en un momento anterior al juicio, antes de la reforma por la Ley 13/2009, la competencia también la tenía el órgano judicial, aunque no necesariamente ante el competente para conocer del proceso, pero ahora se va a llevar a cabo ante el Secretario judicial, o el Juez de Paz que tras la reforma sigue siendo competente y, por otro lado, la conciliación intraprocesal que se realiza en la audiencia previa o fase intermedia del procedimiento ordinario y esta sí ante el juez competente del conocimiento del asunto. Ahora bien, en el proceso civil a diferencia del laboral ambas conciliaciones son voluntarias. Realmente, en el proceso civil, la conciliación intrajudicial no es realmente conciliación, ya que el juez no lleva a cabo funciones de conciliación o mediación, simplemente en la práctica les pregunta si quieren llegar a un acuerdo.

En el proceso laboral, la omisión del intento de conciliación previa puede ser impugnado a través del recurso de súplica, vía artículo 189, letra d) de la LPL, que indica

¹⁵ Al margen de los organismos internos (comisiones paritarias) y de conformidad con el art. 83.2 del ET, que regula los denominados acuerdos marco, y el art. 83.3 del ET, que faculta a los sindicatos más representativos del ámbito estatal y autonómico para celebrar convenios colectivos sobre materias concretas, la regulación legal posibilita que, mediante estos acuerdos, se establezcan, con carácter general, procedimientos (mediación y arbitraje) para solucionar las controversias colectivas que susciten la aplicación e interpretación de los convenios colectivos e, incluso, las controversias individuales, si las partes se someten a ello (art. 91 del ET). Véase a CARRIZOSA PRIETO, *Derechos de libertad sindical...*, op. cit., en prensa.

“contra las sentencias dictadas por reclamaciones que tengan por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión” y a través del recurso de casación por el motivo de la letra c) del artículo 205 de la LPL que hace referencia al quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte. De esta forma, se posibilita la petición de declaración de nulidad de los actos procesales ineficaces.

Veamos a continuación algunos aspectos procesales de la conciliación previa laboral llevada a cabo por la Ley de Procedimiento Laboral.

2.1 Órgano competente para actuar de conciliador

El órgano competente para actuar de conciliador es el servicio administrativo correspondiente, tal y como se establece en el artículo 63 de la LPL; organismo que puede ser estatal o a nivel de la Comunidad Autónoma, en el que deben presentarse las papeletas de conciliación y donde se celebran los preceptivos actos de conciliación previos a la demanda judicial ante el Juzgado de lo Social¹⁶.

¹⁶ Las distintas Comunidades Autónomas han desarrollado sus propios procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos y los organismos con competencias, entre los que se encuentran el ORECLA, de Cantabria; el TAL, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana; el SERLA, Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León; el Jurado Arbitral de Castilla la Mancha; el Tribunal Laboral de Canarias; el TAMIZ, Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares; el Tribunal Laboral de Navarra; el Tribunal Laboral de la Rioja; el Tribunal Laboral de Cataluña; La Fundación de relaciones Laborales de Extremadura; la Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia; el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos; el PRECO del País Vasco; el AGA gallego; el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid; el SAMA de Aragón y el SERCLA andaluz.

La mayoría de estos organismos sólo tienen competencia para resolver conflictos colectivos, aunque en algunas Comunidades Autónomas se están ampliando sus competencias a los conflictos individuales, aunque en general excluyendo las reclamaciones por despido.

A nivel estatal, la celebración del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en 1996 por las grandes patronales CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) y los grandes sindicatos, CCOO y UGT y renovado en 2001, 2004 y 2005, ha dado lugar a una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo

Además conforme al artículo 63 de la LPL se podrá celebrar la conciliación ante el órgano creado por la negociación colectiva. En este sentido, en los Convenios Colectivos se podrá prever que para determinadas materias, las partes en conflicto puedan decidir acudir al organismo administrativo o al organismo previsto en el Convenio Colectivo (Comisiones paritarias o cualquier otro órgano administrativo que se disponga en el Convenio). Se prevé, por tanto, la creación de órganos conciliadores por vía convencional entre trabajadores y empresarios, lo que significa una potenciación de la autonomía colectiva.

A partir de la década de los 90 se inicia la vía extrajudicial paritaria, primero a nivel regional y luego a nivel estatal¹⁷. Por tanto, serían cinco los órganos competentes para conocer de la conciliación, por un lado, las unidades territoriales de mediación, arbitraje y conciliación, encuadradas en las Administraciones Públicas Laborales del Estado o Comunidad Autónoma; los Juzgados de lo Social ven conciliaciones previas al juicio público (conciliación intraprocesal, que comentaremos a continuación); la Administración Pública Laboral realiza consultas previas antes de tomar una decisión en materia de despidos colectivos; los órganos paritarios de sindicatos y patronales, con el soporte de la Administración Pública autonómica realizan mediaciones, conciliaciones y proporcionan listas de árbitros y dan soporte al arbitraje laboral; finalmente, está el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), derivado del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Estos últimos sólo conocen de las demandas de mediación y arbitraje que se derivan de lo pactado en el Acuerdo y su Reglamento. El SIMA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del Acuerdo sobre Solución

que gestiona el SIMA, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, servicio financiado por la Administración Central. Véase SOLETO MUÑOZ, “Mediación Laboral. Mediación Comunitaria”, op. cit., pág. 334.

¹⁷ El origen de los sistemas extrajudiciales autónomos de solución de conflictos se encuentra en las comisiones paritarias que, con objeto de administrar o dirimir las controversias interpretativas que suscitan el convenio, se arbitran, con la naturaleza de cláusulas obligacionales, por las partes firmantes. Los mecanismos establecidos con esta finalidad encuentran, desde el inicio, una clara ubicación en el derecho de negociación colectiva. Junto a estas pequeñas manifestaciones empiezan a aparecer a partir de 1984 diversos sistemas de solución extrajudicial, establecidos en ámbitos autonómicos concretos por las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Estos procedimientos, como años más tarde especificará la regulación legal, se articulaban como acuerdos colectivos sobre materias concretas (art. 83.3 ET) y estaban refrendados por los Gobiernos de las distintas Comunidades Autónomas. Véase a CARRIZOSA PRIETO, *Derechos de libertad sindical...*, op. ct., en prensa.

Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) y constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC III¹⁸. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la LPL.

Estadística de Actuaciones llevadas a cabo por el SMAC¹⁹

	998	999	000	001	002	003	004	005	006
SM									
AC	90	81	62	28	54	44	48	9	41
Actuaciones SMAC excluidas ámbito ASEC	58	51	40	12	46	28	35	7	20
Actuaciones SMAC en ámbito ASEC	2	0	2	6		6	3	2	0

2.2 Procesos excluidos de la conciliación

La regla general es la obligatoriedad de celebrar el acto de conciliación antes de acudir al proceso, por lo tanto, el legislador ha impuesto –entendemos que en beneficio de los contendientes por las ventajas anteriormente apuntadas- la necesidad de haberse

¹⁸ Resolución de 12 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III).

¹⁹ www.fsima.es

intentado la conciliación antes de acudir al proceso; es así que el intento de la conciliación²⁰ se convierte en requisito procesal para la admisión de la demanda²¹. Sin embargo, existen algunas excepciones a esta regla general, por lo que no en todos los procesos laborales se exige la celebración de la conciliación, ahora bien que no se exija como presupuesto para que se admita la demanda, no significa que no se pueda celebrar la conciliación de forma voluntaria. De los supuestos excluidos en algunos de ellos se podrá celebrar la conciliación de forma voluntaria y en otros estará totalmente prohibida. De otra forma, el legislador lo habría regulado tal y como lo ha regulado en el artículo 460 de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881 para la conciliación en materia civil prohibiendo expresamente la conciliación, y no lo ha hecho, por lo que entiendo que de forma voluntaria sí se podrá celebrar la conciliación.

Estas excepciones están contempladas en el artículo 64 de la LPL y constituye una lista cerrada, no pudiendo extenderse a supuestos no mencionados expresamente en dicho artículo. Así, se refiere a aquellos procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de los derechos fundamentales. También se exceptúa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Igualmente, y así está contemplado en el segundo párrafo del mismo artículo, también quedan exceptuados aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa y en éste pudiera decidirse el asunto

²⁰ Bastaría con el intento sin necesidad de que efectivamente se haya celebrado.

²¹ Señala la doctrina que nos encontramos ante un requisito previo para la tramitación del procedimiento pero no para la interposición de la demanda que lo inicia, de tal manera que el requisito se tendrá por cumplido aunque el acto de conciliación se celebre después de presentada la demanda. ROMERO PRADA, *La conciliación en el...*, op. cit., pág. 76.

litigioso. Finalmente, los supuestos en que, iniciado el proceso, fuere necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

Entre los supuestos que anteriormente comentábamos que se prohíbe la conciliación se encuentra por ejemplo el primero de los citados, el de los procesos en los que se exija la reclamación administrativa previa, la exclusión equivale a la prohibición, aunque la doctrina señala que más que prohibición habría que hablar de dificultad, dada la complejidad de la Administración para transigir²².

2.3 La interrupción y suspensión del plazo de las acciones

En este apartado vamos a analizar los efectos que produce la presentación de la solicitud o papeleta de conciliación sobre los plazos para el ejercicio de las acciones. En este sentido, en el artículo 65 de la LPL se preceptúa que “la presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá la prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite”²³. Por tanto, la simple presentación de la solicitud de conciliación interrumpe los plazos de prescripción y suspende los de caducidad.

Tal y como señala MONTERO AROCA estamos ante una aplicación especial de los dispuesto en general en el artículo 1973 del Código Civil: la prescripción de las acciones se interrumpe por reclamación extrajudicial del acreedor, pues no es dudoso que la solicitud de conciliación sea una reclamación de este tipo²⁴.

El plazo de prescripción es el de un año, atendiendo al artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo de prescripción comenzará a contarse a partir del día siguiente de

²² ROMERO PRADA, *La conciliación en el...*, op. cit., págs. 97 y ss.

²³ Igual redacción se contempla en el artículo 7 del Real Decreto 2756/1979 donde se indica que la presentación de la papeleta interrumpirá los plazos de caducidad de acciones y se reanudará su cómputo a partir del día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días sin que se haya celebrado.

²⁴ *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral.*(Doctrina, Jurisprudencia y Formularios), Valencia, 1999, págs. 76 y ss.

la celebración del acto sin avenencia y además si transcurren treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se entenderá cumplido el requisito de la conciliación y el plazo de prescripción comenzará de nuevo a correr a partir de los treinta días.

La caducidad por el contrario no se interrumpe sino que se suspende, tal y como se preceptúa en el artículo 65 de la LPL. Sin embargo, en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 59.3, se hace referencia a la interrupción de la caducidad; término no correcto porque lo que se interrumpe es la prescripción, la caducidad se suspende. Por lo tanto, al ser suspensión el plazo se reanuda desde el mismo momento en que se detuvo, es decir, aquel al día siguiente de intentada la conciliación, o bien transcurridos quince días desde la presentación de la solicitud sin que el acto se haya celebrado. Por otro lado, el plazo de los treinta días opera en aquellos supuestos en los que no se haya podido celebrar la conciliación.

Señala MONTERO AROCA que el artículo 65.1 de la LPL ha de interpretarse en el sentido de que la interrupción de la prescripción o la suspensión de la caducidad sólo se produce si la solicitud de la conciliación es admitida, tal y como se establece en el artículo 479 de la LEC de 1881 para la conciliación en materia civil. Así, dicho autor manifiesta que ha de existir verdadera “reclamación extrajudicial del acreedor”. Si la solicitud está falta de requisitos esenciales, hasta el extremo de que el SMAC no puede admitirla, con lo que no llega a citarse al interesado o pretendido, es decir, al deudor, no cabe hablar de verdadera reclamación extrajudicial. De esta forma, la interrupción de la prescripción o la suspensión de la caducidad tienen lugar cuando la solicitud es admitida, pero con efectos desde la presentación²⁵. Además es necesario la comparecencia del solicitante porque no vale sólo con la presentación y admisión de la solicitud si luego no comparece.

Por otro lado, es necesario aclarar que los efectos de la suspensión de la caducidad sólo tienen lugar cuando la conciliación laboral previa es obligatoria y no en aquellos procesos en los que no se exige de forma preceptiva aunque, como hemos visto, se pueda celebrar de forma voluntaria²⁶.

²⁵ *Comentarios a la Ley de Procedimiento...*, op. cit., págs. 436, 438 y 439.

²⁶ Señala MONTERO AROCA, *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso...*, op. cit., págs. 84, 85 y 86, que “la presentación de la papeleta de conciliación, cuando lo procedente era la reclamación previa a la

En cuanto a cuál es el plazo para la presentación de la demanda cuando en el acto de conciliación previa no ha habido avenencia o se ha intentado sin efecto, la Ley no lo establece.

2.4 El procedimiento de conciliación

Hemos de decir que la LPL no contiene una verdadera ni exhaustiva regulación del procedimiento de conciliación; únicamente los artículos que lo tratan hacen referencia a la obligatoriedad y excepciones, a los efectos que conlleva tanto la presentación de la solicitud de conciliación, la incomparecencia de los contendientes, a la impugnación de lo acordado y al valor de la avenencia²⁷.

En la práctica es bastante sencillo; se presenta la solicitud de conciliación y se le asigna un día y hora para intentar la conciliación.

Tal y como se preceptúa en el artículo 66.1 de la LPL, la comparecencia al acto es obligatoria. Cuando las partes han sido citadas debidamente y éstas no comparecen, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado, por tanto, en este caso, no se interrumpirá la prescripción ni se suspenderá la caducidad. Si por el contrario, no comparece la otra parte el efecto es que se tendrá por intentada la conciliación sin efecto.

La comparecencia del futuro demandado a la conciliación previa resulta obligatoria para que en el proceso posterior pueda formular reconvencción, tal como se exige en el artículo 85.2 de la LPL, ya que preceptúa que “en ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta”.

vía judicial, no suspende la caducidad, últimamente se está produciendo un movimiento muy definido para llegar a concluir que incluso en el caso de que, correspondiendo intentar la conciliación se haya acudido a la reclamación previa, la caducidad de la acción de despido se entiende producida”. No obstante, dicho autor, manifiesta que “últimamente la interpretación está cambiando para llegar a la conclusión de que la utilización de un cauce procesal inadecuado suspende el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido”.

²⁷ El procedimiento queda relegado a la regulación contenida en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre.

Por otro lado, la incomparecencia del futuro demandado a la conciliación previa puede ocasionar que el órgano jurisdiccional le imponga en la sentencia una sanción por temeridad o mala fe contemplada en el artículo 97.3 de la LPL, pero esta sanción sólo tendrá lugar si la incomparecencia no fuera justificada y la sentencia que en su día se dictare coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación.

Al acto de la conciliación no se exige comparecer con abogado y procurador, sin embargo en la práctica las partes acuden representadas por abogado y procurador o bien es la representación la que acude, apoderando válidamente al letrado a través de poder notarial de carácter especial, o bien a través de los propios servicios administrativos del centro²⁸. El juez les preguntará a los contendientes si existe acuerdo entre ellos, en caso de que así sea, el acuerdo se plasmará en un documento oficial, poniéndose fin al conflicto y evitándose el posterior juicio. El acuerdo tiene el valor de una transacción y vincula a las partes al realizarse ante un funcionario que le otorga el valor de documento público, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de la ejecución de sentencias (art. 68 LPL).

Al ser un negocio, el acto de conciliación es susceptible de impugnación mediante el ejercicio de la nulidad por las causas que invalidan los contratos. La acción caducará a los treinta días de aquel en el que se adoptó el acuerdo, para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran (art. 67 LPL).

2.5 Eficacia de lo convenido en conciliación

Una de las cuestiones que se plantean es si tanto lo acordado en la conciliación previa como en la judicial o intraprocesal tiene efecto de cosa juzgada, o también si produce efectos *erga omnes*. Si bien es cierto que en épocas pasadas se discutía la eficacia de lo convenio en conciliación, tanto era así que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), era reticente a dar validez a lo convenido en conciliación argumentando que era un acuerdo

²⁸ SOLETO MUÑOZ, “Mediación laboral. Mediación Comunitaria”, op. cit., pág. 336.

extraprocésal con efectos sólo para las partes y no para terceros²⁹, sin embargo, actualmente se viene admitiendo por parte de la doctrina, no sin objeciones, que lo convenido en conciliación tiene el mismo valor que un laudo arbitral o sentencia y como refuerzo a su argumentación citan los artículos 68 y 84 de la LPL en los cuales se manifiesta que tiene fuerza ejecutiva. Así, señala la doctrina que la conciliación judicial no es una simple transacción de las que se refiere el artículo 1809 del Código Civil, advertido que en el artículo 84, párrafos 1 y 2 de la LPL, se permite al Secretario judicial examinar si el pacto resulta lesivo para alguna de las partes, o si constituye fraude de ley o abuso de derecho. De esta forma, si el Secretario aprueba la avenencia, adquiere entonces el carácter de título ejecutivo, conforme se dispone en el artículo 84.5 de la LPL en relación con el artículo 1816 del Código Civil, que facultan para hacer efectivo lo convenido en conciliación judicial por la vía de apremio, como si de una sentencia se tratara³⁰.

Sin embargo, la jurisprudencia no ha equiparado en cuanto a su eficacia el acuerdo convenido en el acto de conciliación, ya sea ésta previa o judicial, a la sentencia³¹.

A mi parecer, puede ser discutible si lo acordado en la conciliación intraprocésal o judicial produce efectos de cosa juzgada al homologar el juez lo convenido en la transacción, pero lo que no resulta discutible es la eficacia de lo convenido en la conciliación previa, que no tiene eficacia *erga omnes* sino sólo entre las partes. Una cosa es que se le reconozca fuerza ejecutiva y se pueda ejecutar por los trámites de ejecución de sentencias y otra cosa diferente es que sea cosa juzgada, porque aquí el juez no juzga nada, son las partes las que a través de los acuerdos llegan a una conciliación y más en la conciliación previa que en muchos de los casos se habrá llevado a cabo no ante el órgano judicial, ahora secretario judicial, sino ante el servicio administrativo correspondiente.

²⁹ Expresa el Tribunal Supremo, en la sentencia de 30 de julio de 1990 (RJ 1990/6493) que la conciliación sólo debe tener eficacia entre las partes, pues, en otro caso, pudiera existir connivencia entre las mismas en perjuicio del FOGASA, que no ha intervenido en el acto conciliatorio. También, sobre los riesgos que plantea la ausencia del FOGASA en trámite de conciliación previa, singularmente, en los procesos de reclamación de cantidades salariales, y la legitimación del citado organismo para impugnar la avenencia suscrita entre trabajador y empresario, así como la idoneidad de la presencia del Fondo en trámite de conciliación judicial, con capacidad para oponerse a la avenencia que acuerden en este trámite las partes originarias de la relación procesal. GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso...*, op. cit., pág. 213, concretamente nota 423. También véase a ROMERO PRADA, *La conciliación en el proceso...*, op. cit., págs. 315 y ss, quien estudia detalladamente los efectos del acuerdo conciliatorio respecto de terceros.

³⁰ GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso...*, op. cit., pág. 84.

³¹ *Ibidem*.

Señala MONTERO AROCA que “lo convenio en conciliación previa (y en la judicial) no puede surtir los efectos propios de la cosa juzgada, a pesar de lo que la jurisprudencia haya sostenido en ocasiones. Aparte de que ejecutabilidad y cosa juzgada no son lo mismo, debe tenerse en cuenta que mientras una sentencia firme sólo puede ser atacada por el juicio de revisión, la avenencia puede ser impugnada por el proceso laboral ordinario y por las causas que invalidan los contratos”. Además sigue señalando dicho autor “que los efectos de sentencia y avenencia no pueden equipararse, por ejemplo, de la preferencia de créditos, de la cosa juzgada en los sentidos negativo y positivo (que no serían alegables en un proceso posterior), de la inscripción en el Registro de la Propiedad o de los efectos frente a terceros”³².

3. Conciliación judicial

La conciliación judicial o intraprocesal laboral³³, está regulada en los artículos 83 y siguientes de la LPL y tiene lugar una vez presentada y admitida la demanda, de forma que si no se logra un acuerdo en la conciliación se pasará a continuación al juicio. Antes de la reforma por la Ley 13/2009, si no había acuerdo en la conciliación se pasaba directamente a juicio, sin solución de continuidad, con la reforma aunque se pasa seguidamente al juicio oral, sin embargo sí hay solución de continuidad.

Es así que la LPL, antes de la reforma citada, configuraba la citación para la conciliación y para el juicio en un mismo acto ante el órgano que ha de conocer del proceso, que era el órgano judicial y la asistencia al acto de conciliación era obligatoria para ambas partes; así, se especificaba en el artículo 83 de la LPL que “sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el órgano judicial, podrán

³² MONTERO AROCA, concluye sosteniendo que “decir en una ley que un contrato de transacción se convierte en un título ejecutivo capaz de ejecutarse por los trámites del proceso de ejecución ordinario, no supone equiparar ese título a la cosa juzgada producida por una sentencia; ésta es la única que puede producir la irrevocabilidad en la declaración del derecho, como efecto propio de la potestad jurisdiccional”. Véase *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso...*, op. cit., págs. 188 y 189.

³³ MONTERO AROCA, denomina a la conciliación intraprocesal como preventiva en la justificación de que el proceso aunque formalmente ha comenzado con la presentación de la demanda, en esta no se ha ejercitado completamente la pretensión. Véase “Las conciliaciones en el proceso laboral”, en *Revista de Derecho Procesal*, 1973, núm. 2-3, pág. 180.

suspenderse por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión (...).” Ahora, tal y como está contemplado en la reforma, “sólo a petición de ambas partes y por motivos justificados, acreditados ante el Secretario judicial, podrá éste suspender por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias graves adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión”. Por consiguiente, ahora es el Secretario judicial quien acuerda la suspensión ya que la conciliación intraprocesal se va a llevar a cabo ante su presencia.

Ahora bien, al igual que la conciliación previa, la conciliación intraprocesal es obligatoria, con lo que si el demandante no comparece se entenderá que ha desistido de la demanda siempre y cuando no alegue causa justa, y si es el demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. Si el demandado no comparece ante el Secretario judicial para realizar la conciliación, ésta se entenderá intentada sin efecto. Sin embargo, al llevarse a cabo la conciliación ahora ante el Secretario judicial y el juicio ante el órgano judicial, en el primer caso, el Secretario le tendrá por desistido de su demanda y en el segundo caso será el juez. Por tanto, la conciliación judicial si bien no es un presupuesto procesal como la conciliación previa puesto que ya se ha iniciado el proceso, sin embargo, es un trámite esencial de imprescindible cumplimiento en el proceso laboral. La conciliación tiene lugar para evitar el debate contradictorio y permitir una solución negociada o transaccional, que siempre será más beneficiosa que la impuesta por el juez.

Sin embargo, a diferencia de la conciliación previa donde veíamos que existían procesos excluidos de la misma, para la conciliación intraprocesal la LPL no señala nada. De modo que la conciliación intraprocesal procederá para todos los asuntos laborales sin excepción alguna, aunque como ha señalado la doctrina se trate de asuntos exceptuados de la conciliación previa y con independencia de que no se disponga de forma expresa en la modalidad procesal correspondiente, por ejemplo, en los procesos de conflicto colectivo, para lo que los artículos 151 y ss de la LPL no prevén de manera expresa la conciliación

judicial o intraprocesal³⁴. No obstante, señala ROMERO PRADA, hay que exceptuar, no obstante, a pesar del silencio del legislador, los procesos que precisan de reclamación previa y aquellos en los que no cabe transigir³⁵.

Del procedimiento del acto de conciliación, la LPL regula poco, lo único que contiene son una serie de reglas en torno a la intervención del Secretario judicial, antes órgano judicial, en la celebración de la conciliación, que vienen a constituir garantías para las partes. Así, en el artículo 84 se indica que 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 se avienen el Secretario judicial dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Además, ahora el Secretario cumple con la función de no aprobación del acuerdo si considera que el acuerdo es susceptible de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, advirtiéndoles entonces a las partes de que deben comparecer ante el órgano judicial para la celebración del acto del juicio.

Por consiguiente, ahora es a través de decreto dictado por el Secretario judicial el que va a contener el acuerdo de las partes y no ya a través de auto que lo dictaba el juez.

Ahora será el Secretario judicial y no el juez como antes el que tiene que controlar que lo convenido no sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho porque si esto es así no aprobará el acuerdo al que han llegado las partes. El fundamento principal de este control que efectúa el Secretario judicial del acuerdo logrado en conciliación, se debe, a mi entender, a la desigualdad en la que generalmente se encuentran las partes contendientes, empresario y trabajador, sobre todo cuando las mismas acuden al acto sin la asistencia de abogado. En el proceso civil, la ley no establece que el Secretario judicial o en su caso el Juez de Paz tengan que realizar ningún control, entiendo que sólo es el proceso laboral por las desigualdades de ambas partes.

En definitiva, el Secretario judicial se va a limitar a aprobar el acuerdo cuando entienda que no existe abuso o lesión a los derechos. Si antes de la reforma efectuada por la Ley 13/2009, la aprobación de lo convenido no implicaba un juicio de fondo, ni una

³⁴ ROMERO PRADA, *La conciliación en el proceso...*, op. cit., pág. 215.

³⁵ *Ibidem*.

aceptación por el juez como buena solución la acordada, sino que se trataba de una mera “homologación” en la que se comprobaban requisitos formales y materiales exigibles para poner término al conflicto y era sólo una sanción externa del acuerdo transaccional entre las partes, que no entraba a valorar su contenido, no se interesaba por el fondo del asunto³⁶, tras la reforma esto se ha acentuado aún más ya que al practicarse la conciliación ante el Secretario judicial, éste al no ostentar la potestad jurisdiccional en ningún caso podría prejuzgar el fondo del asunto que, en cualquier caso, le correspondería al órgano judicial.

Aunque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en el mismo acto de la conciliación todavía es posible que se llegue a un acuerdo pero, tal y como prevé la Ley de Procedimiento Laboral, el acuerdo será aprobado por el Juez o Tribunal, a no ser que se haya suspendido el acto del juicio por cualquier causa y entonces deba intervenir de nuevo el Secretario judicial. A mi parecer, si las partes no llegan a un acuerdo en el acto de la conciliación pero posteriormente sí lo hacen ante el Juez, éste no realiza una función conciliadora como deberá hacerlo el Secretario judicial sino que simplemente homologará el acuerdo al que hayan llegado sin llevar a cabo ningún trabajo de conciliador o mediador.

Del acto de conciliación se debe extender la correspondiente acta (art. 84.4 de la LPL), evidentemente cuando las partes hayan llegado a un acuerdo, sino será el acta del juicio la que hará referencia a la conciliación celebrada sin acuerdo.

En cuanto al resultado de la conciliación, ésta puede concluir con acuerdo o sin acuerdo de las partes. Si sucede lo último se pasará seguidamente al juicio, pero también se puede pasar a juicio en el caso de que las partes hayan llegado a un acuerdo pero el Secretario judicial entienda que el mismo sea constitutivo de fraude, lesivo de algún derecho de las partes o de abuso de derecho, por lo tanto, como dije anteriormente, el Secretario debe efectuar un control de lo convenido y no homologar sin más el acto. En este sentido, la intervención del Secretario constituye una garantía para las partes. El Secretario desempeña un papel primordial para el correcto desarrollo de la conciliación, como factor equilibrador de los planteamientos distanciados de las partes, impulso y freno según los

³⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, op. cit., págs. 29 y 39.

casos que contribuye a posibilitar el logro de una solución justa acordada por las mismas³⁷. Además, el Secretario judicial debe advertir a las partes de sus derechos y obligaciones, tal y como se exige en el artículo 84 de la LPL; esta advertencia, teniendo en cuenta que en el momento en el que se celebra la conciliación todavía las partes no han realizado las alegaciones, no han propuesto ni practicado prueba y no han realizado, evidentemente, las conclusiones definitivas, tiene que ser general, abstracta y neutra, como señala la doctrina, calculadamente distante de la controversia concreta suscitada entre las partes. Lo cierto es que al haberse atribuido competencias al Secretario judicial para llevar a cabo la conciliación, función que por otro lado le es propia, y habérselas quitado al juez se van a plantear menos problemas en el sentido apuntado porque el sujeto ante quien se realiza la conciliación es distinto, ya no es el juez el que va a conocer del asunto sino el Secretario judicial, por tanto, el problema de que el juez adelante la solución no se va a plantear. Con la regulación anterior, la doctrina sostenía que cualquier solución que el juez adelantase habría de hacerse a reserva de la prueba que las partes hubiesen de practicar en el desarrollo del juicio propiamente dicho³⁸.

Podemos sistematizar los cometidos del Secretario judicial en la conciliación laboral, en concurrencia con el análisis del artículo 84.1 de la LPL, de la siguiente forma:

- a) El deber del Secretario de intentar la conciliación, denominado también como “la procura de la conciliación”;
- b) Obligación de advertir a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, o “la instrucción sobre Derecho”;
- c) Aprobación de la avenencia y;

³⁷ Véase a GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso...*, op. cit., pág. 38, anterior a la reforma por la Ley 13/2009, aplicable, por tanto, al juez que era el encargado de realizar la conciliación. Señala dicho autor que resultan discutibles determinadas funciones que, bajo la denominación común de técnicas de avenencia, atribuye la doctrina al Juez cuando sistematiza esa relación de técnicas de avenencia a emplear en el desempeño de su función de conciliador, aun cuando sí pudieran contribuir de un modo efectivo a solventar amistosamente la controversia. En concreto, nos referimos a aquella que se identifica como búsqueda de soluciones imaginativas, y sobre todo, al ofrecimiento por el Magistrado de alternativas a las partes. Por el contrario, tienen encaje pleno dentro de la labor conciliadora el conocimiento previo por el juzgador de las posiciones de las partes, la información a las mismas de sus derechos y obligaciones, y la reducción del conflicto a su mínima expresión, pág. 41.

³⁸ GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso...*, op. cit., pág. 57.

d) Para el caso de no obtenerse un resultado positivo de la conciliación, que se dará por intentada sin efecto, corresponde también al Secretario decidir en qué preciso momento debe considerarse fracasada la tentativa conciliatoria que se celebra a su presencia, pasando a celebrarse propiamente el acto del juicio ya en presencia del órgano judicial³⁹.

Además, como anteriormente he mencionado, la Ley prevé en su artículo 84.3 que el acuerdo de las partes tenga lugar en cualquier momento del juicio antes de dictarse la sentencia, por tanto, aunque las partes no hayan llegado a un acuerdo en la conciliación judicial o intraprocesal, el mismo pueden lograrlo en un momento posterior, siempre y cuando sea anterior al momento de dictar sentencia. A esta conciliación la he denominado por la doctrina como “conciliación impropia”, sobre todo si es posterior a la práctica de la prueba⁴⁰. Únicamente en el procedimiento de oficio “la conciliación solo podrá ser autorizada por el Secretario judicial cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción, tal y como se dispone en el artículo 148.2 b) de la LPL.

En cuanto a la eficacia de lo convenido en conciliación, que ya lo hemos tratado anteriormente, decir que en el párrafo quinto del artículo 84 de la LPL se le atribuye fuerza ejecutiva, pudiendo ejecutarse el acuerdo por los trámites de ejecución de las sentencias. No volvemos a repetir aquí lo dicho anteriormente simplemente concluir diciendo que aunque la Ley le atribuye fuerza ejecutiva ello no significa que tenga el efecto de cosa juzgada, son cosas totalmente distintas y más con la regulación efectuada por la Ley 13/2009 que atribuye la competencia para aprobar el acuerdo por decreto al Secretario judicial.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, MIÑAMBRES PUIG y ALONSO GARCÍA, *Derecho Procesal del Trabajo*, 13 ed., Madrid, 2004

³⁹ Véase a GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso...*, op. cit., págs. 48 y 49.

⁴⁰ ALONSO OLEA, MIÑAMBRES PUIG y ALONSO GARCÍA, *Derecho Procesal del Trabajo*, 13 ed., Madrid, 2004, pág. 185.

- BELLIDO ASPAS, “Perspectivas de futuro de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos”, Conferencia dictada en las Jornadas Nacionales de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, celebrada el 27 de junio de 2008 en Zaragoza, en <http://www.fsima.es>
- CARRIZOSA PRIETO, Derechos de libertad sindical y principio de igualdad, Pablo de Olavide, en prensa
- GARCÍA QUIÑONES, *La conciliación judicial en el proceso laboral*, Valencia, 2007
- MONTERO AROCA, Juan, *La conciliación preventiva en el proceso civil*, Barcelona, 1981
- MONTERO AROCA, “Las conciliaciones en el proceso laboral”, en *Revista de Derecho Procesal*, 1973, núm. 2-3
- MONTERO AROCA, IGLESIAS CABERO, MARÍN CORREA y SANPEDRO CORRAL, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid, 1993
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, en *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y bienestar Social*, núm. 70, 2003
- ROMERO PRADA, Isabel, *La conciliación en el proceso laboral*, Valencia, 2000
- SOLETO MUÑOZ, “Mediación laboral. Mediación comunitaria”, en *Mediación y solución de conflictos. Habilidades para una necesidad emergente*, (coords. SOLETO MUÑOZ y OTERO PARGA), Madrid, 2007.