



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

LA CONCILIACIÓN PREVIA

**ANTE EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA**

**PRETRIAL RECONCILIATION IN THE EXTRAJUDICIAL AGENCY
OF LABOR DISPUTE RESOLUTION OF CANTABRIA**

AUTORA: Ana Diego Martínez

DIRECTORA: María Amparo Renedo Arenal

RESUMEN

El presente trabajo trata sobre la conciliación previa en España. En él se exponen desde los precedentes históricos hasta la última normativa sobre conciliación, recogida en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011. Se explica cómo ha ido evolucionando a lo largo de las distintas proposiciones legislativas y cuál ha sido la creación, desarrollo y transformación de los distintos órganos conciliadores. A continuación, se comentan los procedimientos del acto de conciliación, los efectos que produce y, finalmente, sus posibles consecuencias. También, se hace un análisis del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Organismo Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

ABSTRACT

The topic of this dissertation relates to pretrial reconciliation in Spain. It will be covering several facts, from the historical precedents to the last regulation regarding reconciliation, contained in the Regulatory Law of Social Jurisdiction from 2011. It will also explain how it has been evolving throughout the different legislative proposals, and the process of the creation, development, and transformation of the distinct conciliatory entities. Following said topic, it will also explore the different stages of the conciliatory act; its procedures, the effects it may cause and the possible consequences it might lead to. Lastly, an analysis is made regarding the VI Inter-branch Agreement of Cantabria regarding the Out-of-court Settlement of Labor Disputes and the Extrajudicial Agency of Labor Dispute Resolution of Cantabria (ORECLA).

1. INTRODUCCIÓN.	5
1.1. Métodos de resolución de conflictos.	5
1.2. El nacimiento de las ADR y su implantación.	6
2. PRECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN HASTA LA CONSTITUCIÓN DEL 78.	6
2.1. Legislación previa a la Ley de Procedimiento Laboral.	7
2.2. La Constitución Española de 1978.	9
2.3. La doctrina del Tribunal Constitucional.	10
2.4. Su incorporación en la Ley de Procedimiento Laboral.	11
3. LA CONCILIACIÓN PREVIA EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.	13
3.1. Enfoque tripartito del acto de conciliación.	13
3.2. Regulación del acto de conciliación.	14
3.3. El órgano conciliador competente.	14
3.4. Procedimientos de la conciliación previa.	15
3.5. Controversia surgida en la conciliación del procedimiento monitorio.	17
4. OTROS ÓRGANOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	18
4.1. Órganos autónomos de solución de conflictos.	18
4.2. El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Creación, desarrollo y supresión.	19
4.3. La conciliación previa en Cantabria hasta 1996.	20
5. EL ACTO DE CONCILIACIÓN EN CANTABRIA. EL ORECLA.	21
5.1. El organismo de resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA).	21
5.2. Trámites del acto de conciliación.	24
5.2.1. Papeleta de demanda de conciliación.	24

5.2.2. Los sujetos legitimados.	25
5.2.3. Requisitos formales, lugar y plazo para la presentación.	26
5.3. Efectos de la solicitud de conciliación.	26
6. RESULTADO DEL ACTO DE CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS.	28
6.1. Consecuencias de la no celebración del acto de conciliación.	29
6.2. Posibles consecuencias de la celebración del acto de conciliación.	30
6.2.1.- Celebración sin avenencia.	30
6.2.2.- Acuerdo de conciliación. Ejecutividad del acuerdo de conciliación.	30
6.2.3.- Impugnación del acuerdo de conciliación.	31
7. CONCLUSIONES.	32
8. BIBLIOGRAFÍA CITADA.	34
9. ANEXOS.	
9.1.- Anexo I. Modelo de solicitud de papeleta de conciliación del ORECLA.	37
9.2.- Anexo II. Comunicación de registro vía correo electrónico o vía FAX.	39
9.3.- Anexo III. Esquema de todas las situaciones del efecto del acto de conciliación.	40

1. INTRODUCCIÓN

Desde el comienzo de las relaciones humanas han surgido conflictos de todo tipo y, con ellos, la necesidad de resolverlos. En un primer momento imperaba la “ley del más fuerte”, pero poco a poco se fueron buscando soluciones dialogadas, en el que las partes acudían a terceros (ancianos, líderes, jueces...). Con el paso del tiempo, la resolución de conflictos mediante terceros fue evolucionando y su progresión se debe a la capacidad de encontrar una solución, asumible por las partes, de las desavenencias planteadas.

Numerosos autores¹, definen la conciliación como la mejor alternativa a la vía judicial y exponen que, en nuestro país, cuenta con una amplia trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales. Se basa en la culminación de un acuerdo con naturaleza ejecutiva entre las partes, generalmente en presencia de un tercero que aconseja, informa o hace propuestas, para alcanzar la solución definitiva del conflicto sin necesidad de llegar a juicio. Es un procedimiento sencillo, ágil, económico, rápido y, también, evita la saturación de los juzgados de lo laboral.

1.1.- MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En función de cómo se alcanzan los acuerdos, los métodos de resolución de conflictos se clasifican en autocompositivos, donde el tercero solo trata de conciliar a las partes, siendo estas las que llegan a un acuerdo bajo su propia autonomía, y en heterocompositivos en los que el tercero es el responsable de imponer la solución al conflicto.

En España, el método preferente de resolución de conflictos se basa en el modelo heterocompositivo encomendando la solución de los conflictos a los Juzgados y Tribunales. Sin embargo², como consecuencia del aumento de la litigiosidad y del consiguiente atasco de la Justicia, han surgido nuevos métodos de resolución de conflictos basados en la autonomía de la voluntad siendo los propios implicados los encargados de alcanzar un acuerdo voluntario para poner

¹ RIVAS VALLEJO, P y GARCÍA RIOS., A, “Tema 1. Parte General. II. Parte II. 5. Evitación del Proceso”, en OLLE SESE, V. y FALGUERA BARÓ, M.A. (Directores), *Practicum Proceso Laboral 2020*. Cizur Menor 2020, págs.1375 a 1660.

² Vid. VIANA LÓPEZ, C.J., *Mediación Laboral*, Madrid, 2013, pág. 17 y 18.

fin al conflicto.

Entre estos nuevos medios autocompositivos de resolución de conflictos se encuentra: la conciliación, la mediación y el arbitraje que conforman las llamadas Alternative Dispute Resolution (en adelante ADR).

1.2.- EL NACIMIENTO DE LAS ADR Y SU IMPLANTACIÓN

El nacimiento de esta tendencia puede situarse en abril de 1976³, tras la celebración de la “The Pound Conference: Perspectives on justice in the future”. En la década de los sesenta, EE. UU. vivía una época de gran descontento social. Como consecuencia, surgieron numerosos conflictos que iban más allá de lo jurídico. Se trataban de relaciones interpersonales donde lo primordial no era ganar un litigio, lento y costoso, sino intentar que las personas confrontadas llegaran a un acuerdo para mejorar su convivencia. El propósito de la “Conferencia Pound” fue buscar soluciones a las limitaciones del sistema judicial estadounidense y una de estas medidas fue la creación de las ADR.

2. PRECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN HASTA LA CONSTITUCIÓN DEL 78

A mediados del siglo XIX⁴ algunos políticos y gobernadores de Barcelona instituyeron comisiones de conciliación para resolver las controversias que se produjeron en las fábricas textiles. Las decisiones tomadas por estas autoridades, a instancia de los obreros, plantearon un conflicto ya que los patronos no las aceptaron.

El Bando del del Gobernador de Barcelona, D. José María Gispert, de 22 de mayo de 1840 creó una Comisión Inspector de Fábricas para solucionar estos conflictos; su principal objetivo era facilitar medios de conciliación y, de esta

³ Vid MACHO GOMEZ, C., “Origen y evolución de la mediación: el nacimiento del «movimiento ADR» en Estados Unidos y su expansión a Europa”, *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 67, núm. 3, 2014, pág. 931- 996.

⁴ LIÉBANA ORTIZ, J.R., *Solución extrajudicial de conflictos laborales. Conciliación administrativa y mediación y arbitraje autónomos*, Cizur Menor, 2017, págs. 25 y ss.

manera, evitar la intervención de los Tribunales de Justicia. Para algunos autores, este sería el primer antecedente en España para la resolución de conflictos laborales de manera extrajudicial.

2.1.- LEGISLACIÓN PREVIA A LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

A principios del siglo XX se implantaron diferentes leyes, que se complementaban, para impulsar la resolución de conflictos. Siguiendo a SANTOR SALCEDO⁵, el 27 de enero de 1906, el ministro de la Gobernación, el Conde de Romanones en la “Preparación de la Reforma de Ley de Tribunales industriales” presentó al Congreso los proyectos de Ley sobre Consejos de Conciliación y Tribunales Industriales⁶. En la parte de antecedentes y proyectos se recogía lo siguiente: “La Comisión, hoy Instituto, de Reformas Sociales, de cuya fecunda labor ha dado repetidas y elocuentes pruebas, comenzó a ocuparse en tal materia el año 1893. Resultado de sus tareas fué un proyecto de Ley de Jurados mixtos, en el que la función de conciliación y la arbitral aparecían tratadas en un solo cuerpo de doctrina.” “Otra observación nos sugiere la Ley, y es el intentar la conciliación antes de incoar el juicio correspondiente entre las partes litigantes”.

Posteriormente, el 7 de marzo de 1908⁷, el Ministro de la Gobernación, señor La Cierva, presentó en el Senado tres proyectos de Ley: sobre Huelgas y Coligaciones, Consejos de Conciliación y Tribunales industriales.

Todos estos intentos normativos fueron un fracaso⁸. Una nueva solución fue promovida por Largo Caballero con el Real Decreto Ley de 26 de noviembre de

⁵ SANTOR SALCEDO, H., *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, 2006, pág. 68 -77.

⁶ *Preparación de la Reforma de Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908*. Instituto de Reformas Sociales. Disponible en: <https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/handle/123456789/478>

⁷ En el mismo documento señalado en la nota anterior.

⁸ Vid. MONTERO AROCA, J., “El proceso Laboral. Conceptos generales.”, *Revista de Política Social*, núm. 113, 1977, pág. 5 a 92.

1926 por el que se instauraron los Comités Paritarios⁹. En este decreto se recoge lo siguiente: “Se procurarán que tengan un término amistoso las discordias y desavenencias que entre obreros y patronos se produzcan, haciendo efectivos los laudos de conciliación que las partes se hayan comprometido a aceptar.”

Posteriormente, con la Segunda República, estos Comités Paritarios fueron sustituidos por Jurados Mixtos en la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931¹⁰. En su artículo segundo se establecía lo siguiente: “Los Jurados mixtos del trabajo industrial y rural son instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje en los grupos que se expresan en el artículo cuarto”.

En la práctica, no se apreciaban grandes diferencias entre los Comités Paritarios y los Jurados Mixtos que, tras la Guerra Civil, fueron suprimidos asumiendo sus competencias las Magistraturas de Trabajo que se crearon por el Decreto de 13 de mayo de 1938¹¹: “Artículo primero. Se suprimen los Jurados Mixtos de Trabajo y los Tribunales Industriales. La competencia atribuida a unos y otros se confiere a las Magistraturas de Trabajo que por este Decreto se crean”.

La ley Orgánica de 17 de octubre de 1940, de las Magistraturas de Trabajo, las conformó definitivamente creando el Tribunal Central de Trabajo.

Estas Magistraturas permanecerían vigentes hasta finales de la década de los 80 cuando fueron sustituidas por los Juzgados de lo Social tal y como estableció la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Cabe citar que, en el año 1962, se implantó el Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, por el que se establecieron los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos.

⁹ Real Decreto Ley de 26 de noviembre de 1926 sobre Organización Corporativa Nacional y demás disposiciones posteriores. Gaceta de Madrid, núm. 33, 27 de noviembre de 1926. Disponible en :<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1926/331/A01098-01106.pdf>

¹⁰ Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931. Gaceta de Madrid, núm. 332, página 1251, 28 de noviembre de 1931.

Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/332/A01251-01262.pdf>

¹¹ Decreto de 13 de mayo de 1938. Boletín Oficial del Estado, núm. 589, pág. 7674. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/589/A07674-07676.pdf>

También hay que destacar que, en el Real Decreto-Ley 5/1979 de 26 de enero se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) del que hablaré en un epígrafe ulterior.

Posteriormente, el Real Decreto legislativo 1568/1980¹², de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral recogía en su artículo 50 el requisito previo de la conciliación “Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento ante la Magistratura de Trabajo, el intento de celebración del acto de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.”

El Decreto 530/1985, de 8 de abril estableció la eliminación del IMAC ¹³.y se prescribió su sustitución por la Subdirección General de Mediación dependiente de la Dirección General de Trabajo a nivel central y por las Direcciones Provinciales de Trabajo a nivel territorial. Es en este momento cuando se creó el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

2.2.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.

Con anterioridad a esta fecha no habían surgido grandes problemas en lo referente a la obligatoriedad de acudir a la solución extrajudicial de conflictos, y más concretamente a la conciliación. Es en este año, en la Constitución, cuando se recoge el derecho a una tutela judicial efectiva en su artículo 24.

En la década de los 90, con el incremento de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, es cuando aparecen las primeras dudas sobre el carácter obligatorio que las distintas leyes y decretos habían dotado a la conciliación a lo largo del siglo XX, frente a este derecho de los ciudadanos a una tutela judicial efectiva.

Como consecuencia de estas discrepancias, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones sobre la vulneración del artículo 24 frente al requisito obligatorio de la conciliación previa, considerando el derecho a la tutela

¹² Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, BOE núm. 182 de 30 de julio de 1980.

¹³ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Valladolid, 1995, pág. 88.

judicial efectiva como “un derecho prestacional”.

En su sentencia 4/1988, de 21 de enero, en el punto Fundamentos Jurídicos 5º se indica: “Es más, no tratándose de un derecho de libertad, sino de un derecho prestacional, el de tutela judicial efectiva en sus diversas vertientes es conformado por las normas legales que determinan su alcance y contenido concretos y establecen los requisitos y condiciones para su ejercicio”.

2.3.- LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El Tribunal Constitucional ha reconocido en varias sentencias¹⁴ que el artículo 24.1 podría verse vulnerado “por aquellas normas que impongan condiciones impeditivas u obstaculizadoras del acceso a la jurisdicción, siempre que los obstáculos legales sean innecesarios y excesivos y carezcan de razonabilidad y proporcionalidad”, “En abstracto, también puede constituir una violación del citado derecho fundamental la imposición de requisitos o consecuencias limitativas o disuasorias del ejercicio de las acciones o recursos legalmente habilitados para la defensa jurisdiccional de derechos o intereses legítimos”.

Igualmente, este “Tribunal ha declarado reiteradamente¹⁵ la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva de la exigencia de trámites previos al proceso, como son los de conciliación o de reclamación administrativa previa”.

De entre todos los pronunciamientos instruidos con respecto a la vulneración de la tutela judicial efectiva en contraposición al requisito obligatorio de la conciliación previa, es preciso destacar la sentencia STC 81/1992, de 28 de mayo de 1992, en la que se pone de manifiesto el carácter obligatorio de la conciliación como requisito previo al proceso, Dictamina que: “Como es sabido, el acto de conciliación constituye un método autocompositivo de solución de los conflictos intersubjetivos de naturaleza disponible, en el que las partes, a través de la intervención de un tercero, evitan el nacimiento o ponen fin a un litigio entre ellas surgido; de lo que se deduce que la conciliación puede configurarse como un requisito previo al proceso o sucederse una vez dicho proceso ha sido ya

¹⁴ Por todas, STC 60/1989, de 16 de marzo. BOE núm. 93, de 19 de abril de 1989.

¹⁵ En otras, STC 217/1991, de 14 de noviembre, BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 1991.

instaurado.”

Analizando estas sentencias, se desprende que el Tribunal Constitucional contempla que la conciliación previa debe conformarse como un requisito previo al proceso, siendo compatible el derecho a la tutela judicial efectiva con el requerimiento de trámites previos y, argumenta, que la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva tiene lugar en aquellos casos en que las normas imponen obstáculos en el acceso a la jurisdicción.

2.3.1.- Su incorporación en la ley de procedimiento laboral

En la Ley 7/1989, de Bases de Procedimiento Laboral se incorporó esta doctrina del Tribunal Constitucional en su Exposición de Motivos: “Con ello se ha pretendido, al tiempo, lograr la más ajustada realización práctica del derecho constitucionalmente reconocido a la tutela judicial efectiva”, y para llevar cabo esta tarea “han tenido en cuenta los criterios [...] ha elaborado el Tribunal Constitucional” También se recoge en su articulado, en concreto la solución extraprocesal de conflictos.

Esta Ley según SEMPERE NAVARRO¹⁶ retoma la agilidad, las técnicas novedosas e incorpora, como ya se ha indicado, la doctrina del Tribunal Constitucional.

Algunos autores¹⁷ señalan que hasta la década de los 90 el sistema extrajudicial de resolución de conflictos cuyo origen derivase de la negociación colectiva fue una “asignatura pendiente” en España.

En 1990 se publica el RD 521/1990 de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral¹⁸. que en su artículo 63 establece 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 podrán constituirse mediante los acuerdos

¹⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V., “Reflexiones generales sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral”. *Anales de Derecho*, núm. 10, 1987-1990, pág. 221- 234.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal...*, ob.cit., pág. 88.

¹⁸ BOE» núm. 105, de 2 de mayo de 1990, pág. 11800 a 11822.

interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.”

Hay que destacar que con Ley 11/1994, de 19 de mayo¹⁹, se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para potenciar la negociación colectiva y, de esta manera, garantizar la autonomía de las partes a la hora de resolver un conflicto.

Es importante señalar que antes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y posteriormente la de 1995²⁰, no existían referencias sobre la impugnación del acto de conciliación previa. Ante esta ausencia de normativa laboral específica se utilizaba la aplicación analógica de la conciliación judicial.

Posteriormente²¹, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1997, páginas 33539 a 33548 disponía en el Artículo 3 referente a “La función inspectora”, en su apartado 3 sobre “Arbitraje, conciliación y mediación” “3.1 La conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral”.

Por último, citar que es en esta década²² cuando las Comunidades Autónomas empiezan a asumir sus competencias en esta materia. Como el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) del País Vasco, el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para solución extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA)...

¹⁹ SANTOR SALCEDO, H., “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral su implantación en España”, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 7, 1999, pág. 161-172.

²⁰ BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. 2º Edición*, Valencia, 2021, pág. 397 a 466.

²¹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “Conciliación y mediación en los conflictos laborales”, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, pág. 183 a 206.

²² BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal...*, ob.cit., pág. 88 y ss.

3. LA CONCILIACIÓN PREVIA EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social²³ recoge en su “Preámbulo” que “mantiene la estructura de su antecesora, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma”.

Por otro lado, MONTERO AROCA y LLUCH CORELL²⁴, opinan que esta Ley pretende ampliar y mejorar la protección de los trabajadores y consideran que incluye los “mecanismos específicos para la resolución de conflictos y desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica, reforzándolos y adaptándolos a las particularidades del derecho del trabajo”.

3.1.- ENFOQUE TRIPARTITO DEL ACTO DE CONCILIACIÓN:

El acto de conciliación tiene implícitas, según señala NORES TORRES²⁵, tres notas o rasgos característicos:

En primer lugar, es un acto que se produce con anterioridad al proceso, es decir, es un presupuesto procesal ya que es necesario que la demanda este acompañada por la certificación que acredite haber intentado previamente el acto de conciliación.

La segunda característica es que tiene carácter obligatorio, pues es requisito previo a la petitoria, salvo en las excepciones recogidas por la ley.

Y, por último, la tercera propiedad es que posee carácter extrajudicial o, dicho

²³ BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011

²⁴ MONTERO AROCA, J. y LLUCH CORELL, F.J, *Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. 10ª Edición, Valencia, 2019, pág. 24.

²⁵ Vid. GOERLICH PESET, J.M., NORES TORRES, L.E. y. ESTEVE-SEGARRA, A., *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Valencia, 2019, pág. 122 y ss.

de otro modo, es una vía legal alternativa al conflicto judicial, puesto que su objetivo es resolver la controversia sin necesidad de acudir al proceso

Con respecto a este último rasgo, resaltar que para algunos autores²⁶ esta sustitución del juicio destaca la fuerza ejecutiva de la que goza el acuerdo obtenido en la conciliación.

El Tribunal Supremo ha avalado esta concepción tridimensional en su sentencia de 17 de febrero de 1999. En el apartado Segundo de los “Fundamentos de Derecho” dispone: “La conciliación regulada en los artículos 63 y siguientes de la ley de Procedimiento Laboral es susceptible de una triple consideración, a) como una actividad ordenada a una solución del conflicto con evitación del litigio. b) como un contrato- transacción cuando la conciliación llega a término y c) como un presupuesto procesal”.

3.2.- REGULACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN.

Actualmente, en nuestro ordenamiento jurídico la conciliación previa está regulada por los artículos 63 al 68 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

El artículo 63 hace referencia al requisito previo para la tramitación del proceso de haber intentado antes el acto de conciliación. Este artículo establece que deberá realizarse el acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, o ante el órgano que asuma estas funciones y 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.

3.3.- EL ÓRGANO CONCILIADOR COMPETENTE:

En el artículo 63 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social se establece que deberá tramitarse el acto de conciliación previo “ante el servicio administrativo

²⁶ ALCOCEBA GIL, J.M, ARNAIZ SERRANO, A., LÓPEZ JIMÉNEZ, R. y MARTÍNEZ SOTO, T., “1.3 La evitación del proceso”, en ARNAIZ SERRANO, A y LÓPEZ JIMÉNEZ, R. (Directores), *Tomo IV Esquemas de Derecho Procesal Laboral*, 4º Edición, Valencia, 2018, pág. 50 a 65.

correspondiente”.

Para BAJO GARCIA²⁷., esta expresión, servicio administrativo correspondiente, es intencionadamente ambigua y señala que fue una solución que dieron los legisladores para resolver el gran aumento de la conflictividad laboral, tras la desaparición del IMAC.

3.4.- PROCEDIMIENTOS DE LA CONCILIACIÓN PREVIA

Cuando se plantea un conflicto laboral, la LRJS en su art. 63 establece que es necesario acudir a la conciliación previa antes de comparecer en vía judicial.

Sin embargo, existen una serie de excepciones que deberán presentar directamente la demanda ante el tribunal competente y están recogidas en el artículo 64 de la LRJS que regula los casos en los que no es necesario acudir al trámite de la conciliación previa al tiempo que se señalan los procedimientos a seguir.

Todas las demás discrepancias que estén fuera de las excepciones recogidas en el citado art. 64 de la LRJS deberán intentar obligatoriamente la conciliación previa. A continuación, se exponen los procedimientos más importantes regulados en la citada norma legal.

Se establece un **procedimiento ordinario** en el que la demanda deberá ir acompañada con la documentación que justifique haber intentado la realización de la conciliación previa (artículo 80.3). En caso de no acompañar este documento a la demanda, el secretario judicial apercibirá al demandante para que subsane el error en un plazo de 15 días o se procederá al archivo de ésta (artículo 81.3).

También se estipula un **procedimiento monitorio** que es un proceso declarativo y su finalidad es obtener un título ejecutivo. Viene regulado por el artículo 101 y en él se establecen los requisitos legales para acceder al mismo. En el apartado a) de este artículo se ordena, como requisito para el comienzo del proceso, incluir

²⁷ BAJO GARCÍA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El Proceso Laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, 2013, pág. 373 a 456.

entre los escritos la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación.

Para ROCA MARTÍNEZ²⁸, esta referencia expresa de la necesidad de aportar “la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando estas sean exigibles”, pone en relieve la voluntad del legislador de exigir la realización de los actos previos y se excluye cualquier otra interpretación que sea contraria.

Igualmente se dispone un **procedimiento por despido disciplinario** (art. 103 al 113) y otro **procedimiento de impugnación de sanciones** (art. 114 y 115) que están regulados en el Título II “De las modalidades procesales” de la LRJS y que en su disposición general en el artículo 102.1 establece que “En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario” por lo que será aplicable el artículo 80.3 ya citado sobre la necesidad de que a la demanda se adjunte el intento de haber realizado la conciliación previa.

En el artículo 103 se legisla que “el trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido”.

Por su parte, las causas del despido disciplinario están estipuladas en el apartado 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Los convenios colectivos, además, pueden incluir otros incumplimientos que permitan al empresario extinguir la relación laboral.

Por otro lado, y referente a las sanciones, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece que las empresas tienen potestad disciplinaria para imponer al trabajador las sanciones que considere oportunas conforme a la gradación de faltas y sanciones recogidas en el mismo. También se pueden pactar en los convenios colectivos. Por su parte, el artículo 114 estipula que “el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103”.

²⁸ ROCA MARTÍNEZ, J.R., *El proceso monitorio laboral*, Cizur Menor, 2016, pág. 103.

Los artículos 114 y 115 conforman la Sección Segunda “Proceso de Impugnación de Sanciones”, del apartado dedicado a “Despidos y Sanciones” y en ellos no se especifica la modalidad procesal. Siguiendo a BLASCO PELLICER y RAMOS MORAGUES²⁹ se actuará de la misma manera que con la modalidad procesal establecida en la Sección Primera sobre despidos y que se ha mencionado en el párrafo anterior. Además, hay que añadir que la LRJS en el capítulo dedicado a la impugnación de sanciones, no hace mención alguna sobre el contenido de la demanda. Esta falta de previsión³⁰, por tanto, nos remite a la aplicación del artículo 80 LRJS y, por ello, la demanda deberá de contener el requisito de haber intentado la conciliación previa.

Por último, se determina un **procedimiento de conflictos colectivos** por el que se estipula la necesidad del intento de conciliación o de mediación y siguiendo el art. 156.1 de la LRJS será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63 con carácter obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al convenio de aplicación o pacto expreso en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, en los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio o pacto colectivos o individual donde las diferencias sustanciales conlleven el bloqueo de la negociación y en los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el periodo de consultas.

3.5.- CONTROVERSIA EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Son varios los autores que consideran la exigencia previa como un obstáculo dilatorio. Siguiendo de nuevo a ROCA MARTÍNEZ³¹, éste opina que sacrificar la celeridad con la exigencia de actuaciones previas solo tendría sentido si las

²⁹ BLASCO PELLICER, A. y RAMOS MORAGUES, F., “Proceso de impugnación de sanciones”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. 2ª Edición*, Valencia, 2021, pág. 899 a 922.

³⁰ Ibidem.

³¹ ROCA MARTÍNEZ, J.R., *El proceso monitorio...*, ob.cit., Cizur Menor, 2016, pág. 105.

expectativas de éxito de estas fueran elevadas y defiende la necesidad de eliminar la exigencia de la conciliación por considerarla injustificada. En su opinión ésta dilata el proceso, tiene una eficacia mínima y no reporta ningún beneficio al demandante, independientemente de la actitud del demandado, redundando que el intento de conciliación sin avenencia no reporta ningún beneficio a la conciliación y sería una pérdida de tiempo para el demandante.

Una opinión más moderada la encontramos en MAGALDI GONZÁLEZ³² pues, aunque considera que esta exigencia previa choca con la propia naturaleza del monitorio, se plantea el caso en el que podría resultar efectiva y esto es cuando la conciliación termina con avenencia, porque resulta ser más ágil y efectiva que el monitorio.

4.- OTROS ÓRGANOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1.- ÓRGANOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La naturaleza del órgano competente no tiene por qué ser siempre administrativa. El artículo 63 de la LRJS permite recurrir a órganos creados mediante acuerdos interprofesionales o a los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Estos instrumentos de mediación se constituyeron al abrigo del artículo 37.2 de la Constitución Española y nacieron fruto de la autonomía colectiva. Tuvieron un importante impulso en el año 1994³³.

Es necesario citar que, en este caso, la Ley no explicita si estos órganos pueden crearse de forma expresa mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos o si bien se pueden crear a través de otros instrumentos colectivos. En este punto la doctrina no es unánime, pero, en cualquiera de los casos, lo cierto es que la vía más frecuente para la sustitución del organismo conciliador administrativo por las Comunidades Autónomas es a través de los acuerdos interprofesionales.

³² MAGALDI GONZALEZ, E., *El nuevo Procedimiento Monitorio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Cantabria, 2013, pág. 31.

³³ Vid. GOERLICH PESET, J.M. y NORES TORRES, L.E. y ESTEVE-SEGARRA, A., *Curso de Derecho Procesal...*, ob.cit., pág. 122 y ss.

BAJO GARCIA³⁴. se pregunta si este órgano conciliador creado por la autonomía colectiva y que sustituye al administrativo puede ser impuesto para las partes o estas tienen capacidad para elegir el órgano al que presentar la papeleta. Según esta misma autora, si a través del instrumento colectivo se ha creado un órgano conciliador y, a través de dicho instrumento, se le otorga el carácter de obligatorio y sustitutivo del administrativo, el trámite deberá de realizarse ante dicho órgano pues así lo requiere la autonomía colectiva haciendo uso de sus competencias. Además, una interpretación contraria supondría la negación de la eficacia vinculante de los convenios.

Por todo lo expuesto es evidente que la conciliación celebrada ante un órgano conciliador pactado cumple el requisito preprocesal del artículo 63 de la LRJS³⁵.

4.2.- EL INSTITUTO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN. CREACIÓN Y DESARROLLO.

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) fue creado por el Real Decreto 5/1979, de 26 de enero³⁶. Entre los motivos por los que se redacta se encuentra la necesidad de que los conflictos laborales tengan una rápida solución. También, cumplir con la recomendación número 92 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que impulsa la creación de arbitrajes voluntarios

El IMAC se crea como organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo. Entre sus funciones cabe destacar que actuará como depósito de los Estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, de las actas relativas a elecciones de los órganos de representación de trabajadores en la empresa y los relativos a las asociaciones empresariales y, por último, de los convenios y demás acuerdos colectivos. Asimismo, asumirá la expedición de certificaciones de la documentación en depósito.

³⁴ BAJO GARCÍA, I., "5. La evitación del proceso", en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El Proceso Laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2013, pág. 373 a 456.

³⁵ BAJO GARCÍA, I., "5. La evitación del proceso", en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El Proceso Laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2013, pág. 373 a 456.

³⁶ Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. BOE número 3, 6 de febrero de 1979, pág. 2993.

En su artículo 5 del citado decreto se regulaba la conciliación previa como obligatoria. Era requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral en la Magistratura de Trabajo el haber intentado la conciliación previa ante un funcionario licenciado en derecho del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Posteriormente sus funciones fueron desarrolladas por los Reales Decretos 998/1979, de 27 de abril, y 2756/1979, de 23 de noviembre.

En el RD 998/1979 se procedía a “determinar las líneas básicas de su estructura tanto a nivel central como periférico, precisando las funciones que se atribuyen a cada uno de sus órganos, así como su composición ...”

Finalmente, este órgano fue suprimido por el artículo 85 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985.

4.3.- LA CONCILIACIÓN PREVIA EN CANTABRIA HASTA 1996

Uno de los primeros intentos para alcanzar acuerdos extrajudiciales se produjo en 1994³⁷; los agentes sociales, patronal y sindicatos, intentaron llegar a un acuerdo para crear lo que se iba a llamar “Tribunal Laboral de Cantabria” con el propósito de resolver extrajudicialmente los conflictos, principalmente, colectivos. Los problemas de financiación y la falta de competencias de la Comunidad en materia de fundaciones impidieron su constitución. Éstas fueron también las causas de la tardía implantación del ORECLA.

Hasta 1996, la conciliación previa en Cantabria se regía por la normativa estatal y está desarrollada en los epígrafes previos.

Con el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral)³⁸ se transfirieron las competencias en materia de mediación, arbitraje y conciliación a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

³⁷ LANTARÓN BARQUÍN, D., “El organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA)”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 49, 1998, págs. 133 a 178.

³⁸ BOE núm. 218, de 9 de septiembre de 1996, pág. 27296 a 27301.

En estas fechas y al amparo de estas transferencias, se crearon distintos organismos autonómicos que se limitaron a transponer las normas estatales con lo que se produjo un desdoblamiento normativo.

Uno de estos organismos fue la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC). El ORECLA desde su creación fue absorbiendo poco a poco las competencias del UMAC hasta su completa desaparición el 1 de febrero de 2008³⁹.

5.- CONCILIACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA. EL ORECLA

5.1.- EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA)

Siguiendo el mandato establecido en el artículo 63 de la LRJS, en Cantabria se definió el órgano encargado para la conciliación en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

El primer acuerdo interprofesional de Cantabria para la resolución extrajudicial de conflictos laborales se alcanzó en 1996 y fue suscrito por la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), que en aquel momento eran las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En la actualidad es el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria el que lleva a cabo esta regulación.

El motivo de este acuerdo era simplificar los conflictos laborales. Con el transcurso del tiempo, y la experiencia adquirida, se firmaron cinco acuerdos más, hasta llegar al actual, modificando su regulación para otorgar mayores competencias, a la vez que se intentaba hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo así a trabajadores y empresas un sistema imparcial para que las partes en disputa aceptaran este medio como vía natural para la solución de sus conflictos.

³⁹ Se puede consultar en: <https://www.europapress.es/cantabria/noticia-orecla-absorbera-competencias-mediacion-conciliacion-laboral-umac-partir-febrero-2008-20071002150827.html>

En el artículo Primero de este acuerdo, en el apartado relativo al “Objeto del Acuerdo y Naturaleza” se recoge que el órgano competente para resolver los actos de conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente, será el Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA, en 2010 cambió el nombre por el de Fundación para Relaciones Laborales de Cantabria).

Por su parte, el ámbito territorial de dicho acuerdo se recoge en el artículo 2º en el que se establece que este acuerdo se aplicará en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria y para todos aquellos trabajadores y empresas cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo de ésta, pudiéndose exceder este ámbito dentro de las normas de competencia recogidas en la ley procesal vigente.

Su límite temporal viene regulado en el artículo tercero, estipulándose una duración indefinida. Cabe la posibilidad de que cada cinco años, a contar desde el 5 de julio de 2010 fecha de su firma, cada organización signataria pueda efectuar su denuncia con seis meses de antelación.

El artículo cuarto recoge la aplicabilidad y eficacia, ordenando que será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de Cantabria. Este artículo también señala que los intentos de conciliación o conciliaciones llevadas a cabo ante el ORECLA sustituyen al intento de conciliación ante el servicio administrativo para aquellos casos de conflicto colectivo según lo dispuesto en el artículo 156.⁴⁰ “Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63”.

Igualmente, la conciliación celebrada ante el ORECLA sustituye a la exigencia del requisito de conciliación previa del artículo 63 LRJS, para los conflictos de

⁴⁰ En este aspecto es importante mencionar que el VI Acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales fue suscrito el 22 de junio de 2010, fecha anterior a la entrada en vigor de la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Por ello en este apartado el Acuerdo hace referencia al artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, ley que como ya hemos dicho fue derogada en 2011 por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Por tanto, el mencionado artículo 154.1 LPL fue derogado por el 156.1 LRJS.

índole individual, incluidos los previstos en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En el artículo quinto del acuerdo encontramos los “conflictos afectados y su grado de vinculación a los procedimientos”. Se instituye que serán susceptibles de someterse a conciliación con carácter preceptivo los conflictos colectivos que hace referencia el artículo 153⁴¹ LRJS: “1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo...” También, cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, que exija conciliación previa.

En su normativa se disponen los conflictos que deben de someterse a la conciliación previa, pero solo hace una pequeña mención a las exclusiones en su artículo 5º apartado 3: “Quedan expresamente excluidos de tramitación ante el ORECLA los conflictos sobre Seguridad Social”; en contraposición a lo regulado en el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que estableció las excepciones al trámite previo de conciliación.

Según el artículo 6º, el ORECLA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas. Este órgano posee plena personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Sus órganos vienen regulados por el artículo 7º que, designa que, salvo excepciones, serán paritarios en su composición. Está compuesto, de manera habitual, por un secretario de actas y dos conciliadores. La Presidencia será ejercida de manera alterna y con límite de un año entre los conciliadores del estamento social o empresarial. Las funciones del presidente de cada órgano serán las de fijar las convocatorias, dirigir el debate, etc. Además, deberá constatar la unanimidad del acuerdo.

El artículo 8º trata sobre la secretaría del ORECLA. Está integrada por secretarios electos que deberán tramitar todas las fases del proceso. Sus funciones son las de convocar por orden del presidente a las partes en conflicto,

⁴¹ Por tanto, el mencionado artículo 151 LPL quedo a partir de 2011 sustituido por el artículo 153 LRJS.

asistir en los expedientes y levantar actas de las reuniones en las que constaran los acuerdos alcanzados, emitir certificados a petición de las partes y otorgar el reconocimiento de representación.

Se refiere el artículo 10º al cuerpo de conciliadores del ORECLA que está formado por el grupo fundacional que son las personas designadas por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional y por el grupo mixto que está formado por aquellas personas que designen las asociaciones empresariales o sindicales que no sean firmantes. No podrán superar el 30% de los conciliadores fijados por la Comisión Paritaria.

Finalmente, mencionar la página web, del ORECLA⁴² ya que facilita toda la información sobre la “Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria”: Podemos descargar el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria, conocer la identidad de los miembros de los cuerpos de mediación y de arbitraje y las asociaciones a las que representan, descargar un modelo de papeleta de conciliación, un modelo de convenio arbitral o los boletines mensuales que publican, contactar con la entidad, Registrar documentos (registro@orecla.com), etc. También incorporan todos los servicios de resolución de conflictos del resto de las Comunidades Autónomas, junto con sus datos de contacto, dirección y enlace a sus respectivas páginas web.

5.2.- TRÁMITES DEL ACTO DE CONCILIACIÓN.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no contempla la tramitación de la conciliación previa por lo que se ha desarrollado en las diferentes regulaciones autonómicas. En el caso de Cantabria su tramitación está recogida en el Capítulo III del VI Acuerdo Interprofesional.

5.2.1.- Papeleta de demanda de conciliación

El primer paso para solicitar el procedimiento de conciliación es la presentación

⁴² Se puede consultar en: <http://www.orecla.com/>

de la papeleta de conciliación⁴³. Este escrito será dirigido al ORECLA y deberá de contener los datos identificativos del demandante, así como los datos de identificación del demandado y sus domicilios. En los casos de conflictos individuales se incluirá, también, la categoría o grupo profesional, antigüedad y salarios. La acreditación de la propia representación, el objeto del conflicto, aquí se recoge la petición de la parte, la voluntad del solicitante de designar o no mediador y la fecha y firma.

5.2.2.- Los sujetos legitimados

En la LRJS no se indican quienes son los sujetos legitimados en la conciliación previa. Tampoco se recoge en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria que en el artículo 15 establece que lo serán aquellos que estén legitimados por la legislación vigente. Pero ¿a qué se refiere esta “legislación vigente”?

La respuesta la vamos a encontrar en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, que desarrolló las funciones del IMAC. Este Real Decreto conserva su vigencia en aquellos aspectos en los que la regulación no entre en contradicción con normas posteriores o de rango superior.

En la Sección V de este Real Decreto, en su artículo 5 se establece que la capacidad de los interesados será la exigida a los litigantes en el proceso laboral. Según BAJO GARCÍA⁴⁴, esta capacidad hace referencia no a la celebración en sí del acto, sino a la capacidad para ser parte en él. En consecuencia, resulta de aplicación el artículo 16 de la LRJS que establece que están legitimadas aquellas personas que se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos. Esta sería la condición para realizar válidamente cualquier acto procesal. También se recoge en este artículo la necesidad de comparecer a través de representantes legítimos para aquellos individuos que no tengan pleno ejercicio de sus derechos civiles. Sin embargo, el artículo 18 de la LRJS, permite a los interesados comparecer al acto de conciliación por sí mismos o bien por medio de un representante.

⁴³ **Nota:** Se adjunta al final de este trabajo modelo de papeleta para la solicitud de la conciliación previa. (Anexo I)

⁴⁴ BAJO GARCÍA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El Proceso Laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2013, pág. 373 a 456.

Esta previsión general de la Ley se materializa en el artículo 8º del Acuerdo Interprofesional de Cantabria, cuando trata sobre las funciones de los secretarios del ORECLA al establecer que se encuentran legitimados para otorgar reconocimiento de representación a cualquier de los interesados previa comparecencia escrita y firmada.

5.2.3.- Requisitos formales, lugar y plazo para la presentación

En primer lugar, en lo que se refiere a los requisitos formales está establecido que la conciliación se inicia con la presentación de un escrito ante el ORECLA (artículo 16). En este escrito se recogerán los apartados ya mencionados en la “papeleta de demanda de conciliación” y se establece que la falta de alguno de los requisitos no será impedimento para la citación de las partes al acto de conciliación. Estos defectos se subsanarán al inicio de la comparecencia.

En cuanto al lugar de presentación de la solicitud, la papeleta de conciliación deberá presentarse en el registro del ORECLA. Sin embargo, con la idea de ser más eficiente y facilitar el acceso a la ciudadanía el ORECLA habilitó en 2018 la posibilidad de presentar la papeleta de conciliación escaneada⁴⁵ a través de un correo electrónico o un fax.

Respecto a la prescripción, no está estipulado un plazo determinado para la presentación de la papeleta. Si se especifica que la fecha en la que se presente en el registro ya sea online o presencial, será el comienzo del procedimiento, a no ser que ese día se un día inhábil (sábados, domingos, 24 y 31 de diciembre, fiestas nacionales y festivos laborales de la Comunidad de Cantabria y del municipio de Santander) ya que en ese caso se entenderá presentada el día inmediatamente posterior.

5.3.- EFECTOS DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN

La presentación de la papeleta de conciliación afecta a los plazos de caducidad y prescripción, según establece la LRJS en su artículo 65. También en el VI

⁴⁵ **Nota:** Se adjunta al final de este trabajo la de comunicación de registro vía correo electrónico o vía FAX. (Anexo II).

Acuerdo Interprofesional en su artículo 14 referente a los “Efectos del Procedimiento de Mediación y Conciliación” se dispone que la presentación de la solicitud de conciliación ante el ORECLA produce la suspensión del plazo de caducidad.

Esta interrupción de plazos es importante ya que el concepto de caducidad, en el ámbito jurídico, se entiende como un “instituto procesal que afecta al orden público y su finalidad radica en otorgar seguridad al tráfico jurídico determinando la pérdida definitiva de los derechos y acciones a su titular por no haberlos ejercido dentro del plazo marcado por la ley”⁴⁶

También, hay que destacar, con respecto a la presentación de la papeleta, que según la doctrina⁴⁷ del Tribunal Supremo en su sentencia del 23 de julio de 1990, núm. 1165 “la utilización del trámite preprocesal, sea conciliación previa ante el S.M.A.C. o la vía previa administrativa, de forma inadecuada o innecesaria no interrumpen, mejor, no suspenden, el fatal plazo de caducidad de la acción”.

Este plazo se reanuda al día siguiente de finalizada la conciliación, según recoge el VI Acuerdo Interprofesional. En este punto hay que matizar que el artículo 65.1 de la LRJS utiliza el término “intentada” la conciliación, por lo que se equiparan ambos términos en el caso de Cantabria. También se recoge en estos preceptos que se reanuda el plazo de caducidad transcurridos 15 días hábiles desde la presentación de la solicitud sin que se haya celebrado el acto de conciliación.

Por otro lado, el apartado 2º del artículo 65 LRJS estipula que, si en el plazo de 30 días hábiles no se ha celebrado el acto de conciliación o no se ha alcanzado un acuerdo, se habrá terminado el procedimiento y cumplido el trámite. Quiere esto decir que el acuerdo no es factible, que el trámite se encuentra agotado y que no es posible evitar el juicio.

Es por ello por lo que la suspensión del plazo de caducidad representa⁴⁸ un

⁴⁶ BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El proceso laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2ª edic., págs. 397 a 466.

⁴⁷ RIVAS VALLEJO, P y GARCÍA RIOS., A, “Tema 1. Parte General. II. Parte II. 5. Evitación del Proceso”, en OLLE SESE, V. y FALGUERA BARÓ, M.A. (Directores), *Practicum Proceso...*, ob.cit., págs.1375 a 1660.

⁴⁸ LIÉBANA ORTIZ, J.R., *Solución extrajudicial de conflictos...*, ob.cit., pág. 40 y ss.

paréntesis en el tiempo y que una vez han finalizado los trámites se retoma en donde se quedó.

Igualmente, y en lo que se refiere a la interrupción del plazo de prescripción los citados preceptos disponen que el cómputo de la prescripción se reiniciará al día siguiente de finalizada la conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación, sin que esta se haya celebrado.

Es importante destacar que en el caso de la prescripción se hace referencia a “reiniciar” mientras que con la caducidad se dispone como “suspensión” y esto es porque en la prescripción⁴⁹, una vez interrumpido el plazo, este se restablece y vuelve a computarse de nuevo.

Con respecto al tiempo en la que la prescripción puede permanecer interrumpida no está regulado en la normativa, por lo que se debe aplicar⁵⁰ lo dispuesto en el artículo 65.2 LRJS: “transcurridos 30 días sin celebrarse el acto de conciliación se tiene por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.”

Resaltar⁵¹ que la prescripción solo puede ser estimada por el órgano judicial a instancias de parte, mientras que la caducidad será valorada de oficio por éste.

Terminar exponiendo que para que la presentación de la papeleta de conciliación produzca estos efectos deberán cumplirse todos los requisitos establecidos y que la doctrina considera que es un trámite inexorable que la solicitud haya sido admitida.

6.- RESULTADO DEL ACTO DE CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS.

Como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la legislación establece el

⁴⁹ Tal y como indica VIROLÉS PIÑOL, R.M, “Titulo V. De la evitación del proceso. De la Conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales.”, en FOLGUERA CRESPO, J.A., SALINAS MOLINA, F. y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (Directores), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valladolid, 2012, págs. 313 a 330.

⁵⁰ Según BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. (director) y ALEGRE NUENO, M. (director), *El proceso laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2ª edic., pág. 397 a 466.

⁵¹ Ibidem.

carácter obligatorio de los litigantes de acudir al acto de conciliación. Sin embargo, esto no siempre se cumple y dependiendo de quién sea el demandante que no comparece habrá unas u otras consecuencias⁵².

6.1.- CONSECUENCIAS DE LA NO CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN.

Una repercusión de la no celebración del acto de conciliación por la **no comparecencia del solicitante** y, en el caso de que no alegase causa justificada, es el archivo de la diligencia. Según el artículo 66.2 de la LRJS y el artículo 18 del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria, esta “incomparecencia supondrá el archivo de la solicitud de conciliación, y con ello, desaparecen los efectos de suspensión de la caducidad e interrupción de la prescripción que se habían producido”.

Cuando quien **no comparece es el demandado** y esta incomparecencia no esté justificada, siguiendo la normativa citada en el apartado anterior, “el acta de conciliación se formalizará como intentada sin efecto y se reanudará el plazo para poder presentar la demanda”. Hay que subrayar que la LRJS, en su artículo 66.3, establece un componente sancionador para el caso de que el demandado no comparezca sin causa justificada al acto de conciliación, facultando al juez o tribunal a imponer al demandado las costas del proceso hasta un límite de 600 euros, siempre y cuando la sentencia que se dicte concuerde básicamente con la reclamación de la papeleta de conciliación. Es una medida coercitiva para que el demandado acuda a la conciliación a través de un acto de justicia punitiva.

Finalmente, puede suceder que **no acudan ni el demandante ni el demandado**. Esta coyuntura no se encuentra regularizada, pero debe de entenderse⁵³ que las consecuencias serán las mismas que en el caso de no comparecer el solicitante, produciéndose el archivo de la causa.

⁵² **Nota:** Se adjunta al final de este trabajo un Esquema de todas las situaciones del efecto del acto de conciliación. (Anexo III).

⁵³ GOERLICH PESET, J.M., NORES TORRES, L.E. y ESTEVE-SEGARRA, A., *Curso de derecho procesal...*, ob.cit., pág. 129.

6.2.- POSIBLES CONSECUENCIAS DE LA CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN

El acto de conciliación, una vez celebrado, puede finalizar de dos maneras, con avenencia o sin ella.

6.2.1.- Celebración sin avenencia

La LRJS no contempla que sucede cuando celebrado el acto de conciliación las partes no consiguen llegar a un acuerdo. No obstante, sí se hace referencia en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria en su apartado 14, punto 3 “Finalización del trámite sin acuerdo”, en donde se recoge que “se dará por terminado el procedimiento de conciliación sin avenencia, transcurridos quince días hábiles desde que se solicitó el procedimiento, cuando las partes no hubieran llegado a un acuerdo, salvo que soliciten de común pacto al órgano conciliador la prórroga de dicho plazo, exceptuando aquellas materias sujetas a plazos de caducidad”.

Por tanto, cuando el acto de conciliación termina sin acuerdo, se dará por cumplido el requisito preprocesal exigido por la Ley de intentar la conciliación previa y el demandante será libre de acudir a la vía jurisdiccional para resolver la controversia si así lo decidiese.

6.2.2.- Celebración con avenencia. Ejecutividad del acuerdo

Cuando finalizado el acto de conciliación las partes alcanzasen un acuerdo se pondrá fin al conflicto.

La LRJS, en su artículo 68, otorga a este acuerdo carácter de fuerza ejecutiva, por ello, no es necesario la ratificación del pacto por parte del juez o del tribunal. Igualmente, el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria, en su artículo 14, punto 2º, recoge que el acuerdo pondrá fin al conflicto y éste será de obligado cumplimiento.

Dotar⁵⁴ a este acuerdo de la misma eficacia que una sentencia tiene su justificación en el interés del legislador de potenciar la utilización de esta vía

⁵⁴ Vid. GOERLICH PESET, J.M. y NORES TORRES, L.E. y. ESTEVE-SEGARRA, A., *Curso de Derecho Procesal ...*, ob.cit., pág. 130.

extrajudicial para la resolución de conflictos.

Hay que señalar que, en el caso de que no se cumpliera lo acordado, la parte afectada podría iniciar un procedimiento ejecutivo.

Sin embargo, esta vía presenta una desventaja y es que, en el caso de acudir a la conciliación previa y alcanzar un acuerdo, éste no contaría con la intervención del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), en caso de insolvencia del empresario.

6.2.3.- Impugnación del acuerdo de conciliación.

Según establece el artículo 67 de la LRJS, el acuerdo del acto de conciliación podrá ser impugnado por las partes, invocando cualquiera de las causas que invalidan los contratos.

También podrá impugnar el acuerdo, según esta norma, un tercero perjudicado por él y “debido a causas de lesividad o ilegalidad”.

Además, en el ámbito laboral se agregan dos motivos más para la impugnación⁵⁵. En primer lugar, las excepciones de la obligación de acudir a la conciliación previa recogidas en el artículo 64 LRJS. y, en segundo término, los límites a los que está sometido el trabajador con respecto a los derechos recogidos en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores que establece que “los trabajadores no podrán disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos legalmente”.

Como queda indicado, los sujetos legitimados para impugnar el acuerdo alcanzado en el acto de conciliación pueden ser las partes implicadas y un tercero afectado⁵⁶. Este tercero podría ser el FOGASA, ya que el artículo 23.4 de la LRJS considera al FOGASA como “parte para impugnar las conciliaciones extrajudiciales cuando de ellas se puedan derivar obligaciones de garantía

⁵⁵ BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. (director) y ALEGRE NUENO, M. (director), *El proceso laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2ª edic., pág. 397a 466.

⁵⁶ SÁEZ LARA, C., “Control Judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, pág. 367 a 395.

salarial”.

El órgano competente en el que se debe presentar la impugnación del acuerdo de conciliación será el Juzgado o Tribunal que hubiese conocido del objeto de conciliación. Para BAJO GARCIA⁵⁷ esto nos obliga tácitamente a recurrir a las normas sobre competencia objetiva y territorial relativo a los órganos jurisdiccionales del orden social recogidos en los artículos 6, 7,8, 10 y 11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por último, finalizar refiriendo que el plazo para el ejercicio de la acción de la impugnación del acuerdo de conciliación está recogido en el artículo 67.2 de la LRJS que establece un plazo de caducidad de 30 días hábiles siguientes a los que se adoptó el acuerdo.

7. CONCLUSIONES.

- I. Tras haber realizado un análisis de la conciliación previa desde sus inicios, llego a la conclusión de que la conciliación como mecanismo extrajudicial de conflictos se encuentra fuertemente enraizada en nuestra legislación laboral, incluso desde antes de la Constitución Española de 1978. Fue tras la promulgación de esta norma cuando la doctrina del Tribunal Constitucional dio la confirmación definitiva al acto de conciliación, alcanzando, en la década de los 90, su mayor auge, gracias a las nuevas leyes de Procedimiento Laboral de 1990 y 1995 en las que recogían el requisito obligatorio de acudir a la misma.
- II. Otro punto importante que quiero resaltar es que, antes de la Constitución, no se planteaba el problema de si acudir a la conciliación previa podría vulnerar algún tipo de derecho. Fue con la aprobación de ésta cuando se empezó a plantear que el carácter obligatorio de acudir a la conciliación previa podría suponer una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva recogido en artículo 24. No obstante, el Tribunal Constitucional zanjó esta cuestión

⁵⁷ BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. (director) y ALEGRE NUENO, M. (director), *El proceso laboral. Ley 36/2011...*, ob.cit., 2ª edic., pág. 397 a 466.

sentenciando que este requisito no supone una vulneración a dicho derecho.

- III. Por otra parte, me parece importante reseñar que, en un principio, el órgano conciliador estaba a cargo del Estado a través del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Fue con el desarrollo del artículo 63 cuando se empezaron a crear los órganos de las Comunidades Autónomas a través de diversos acuerdos interprofesionales.
- IV. Quiero indicar que la conciliación previa es una figura importante dentro de nuestro ordenamiento laboral y que su cometido es resolver el conflicto entre las partes sin tener que llegar a juicio, facilitando la capacidad de negociación entre estas y la disminución de los asuntos que llegan a la vía judicial, evitando así la sobrecarga de ésta.
- V. Concluir que la conciliación previa puede que no sea el medio más justo para resolver un conflicto, pero sí la vía más rápida. También, tengo que señalar que el trabajador resulta beneficiado ya que su conflicto se resuelve en menos tiempo que si acude directamente a la vía jurisdiccional y se reducen las costas del proceso. Finalmente, quiero apuntar que la conciliación adquiere pleno sentido cuando se llega a un acuerdo y que éste ha sido dotado de fuerza jurídica para su cumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA CITADA:

- ALCOCEBA GIL, J.M, ARNAIZ SERRANO, A., LÓPEZ JIMÉNEZ, R. y MARTÍNEZ SOTO, T., “1.3 La evitación del proceso”, en ARNAIZ SERRANO, A y LÓPEZ JIMÉNEZ (Directores), R., *Tomo IV Esquemas de Derecho Procesal Laboral*, 4º Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 50 a 65.
- BAJO GARCÍA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El Proceso Laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 373 a 456.
- BAJO GARCIA, I., “5. La evitación del proceso”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. 2º Edición*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 397 a 466.
- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Ed. Trotta, Valladolid, 1995.
- BLASCO PELLICER, A. y RAMOS MORAGUES, F., “Proceso de impugnación de sanciones”, en BLASCO PELLICER, A. y ALEGRE NUENO, M. (Directores), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. 2º Edición*, Valencia, 2021, pág. 899 a 922.
- GOERLICH PESET, J.M. y NORES TORRES, L.E. y ESTEVE-SEGARRA, A., *Curso de Derecho Procesal Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- LANTARÓN BARQUÍN, D., “El organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA)”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 49, 1998, págs. 133 a 178.
- LIÉBANA ORTIZ, J.R., *Solución extrajudicial de conflictos laborales. Conciliación administrativa y mediación y arbitraje autónomos*, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2017.

- MACHO GOMEZ, C., "Origen y evolución de la mediación: el nacimiento del «movimiento ADR» en Estados Unidos y su expansión a Europa", *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 67, núm. 3, 2014, pág. 931 a 996.
- MAGALDI GONZALEZ, E., *El nuevo Procedimiento Monitorio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, UGT, Cantabria, 2013.
- MONTERO AROCA, J., "El proceso Laboral. Conceptos generales.", *Revista de Política Social*, núm. 113, 1977, pág. 5 a 92.
- MONTERO AROCA, J. y LLUCH CORELL, F.J, *Ley Reguladora de la Jurisdicción social*. 10ª Edición, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- RIVAS VALLEJO, P y GARCÍA RIOS., A, "Tema 1. Parte General. II. Parte II. 5. Evitación del Proceso", en OLLE SESE, V. y FALGUERA BARÓ, M.A. (Directores), *Practicum Proceso Laboral 2020*. Ed. Tirant lo Blanch, Cizur Menor 2020, pág.1375 a 1660.
- ROCA MARTÍNEZ, J.R., *El proceso monitorio laboral*, Thompson Reuters, Cizur Menor, 2016.
- SÁEZ LARA, C., "Control Judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos", *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, pág. 367 a 395.
- SANTOR SALCEDO, H., *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Ed. La Ley, Madrid, 2006.
- SANTOR SALCEDO, H., "Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral su implantación en España", *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 7, 1999, pág. 161 a 172
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Reflexiones generales sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral". *Anales de Derecho*, núm. 10, 1987-1990, pág. 221 a 234.
- RIVERO LAMAS, J. "El proceso laboral en la jurisprudencia de unificación de doctrina". *Revista de relaciones laborales*, núm.8, 2010, pág. 163 a 2004.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Conciliación y mediación en los conflictos laborales", *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, pág. 183 a 206

VIANA LÓPEZ, C.J., *Mediación Laboral*, Ed. Dykinson, Madrid, 2013.

VIROLÉS PIÑOL, R.M, “Título V. De la evitación del proceso. De la Conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales.”, en FOLGUERA CRESPO, J.A., SALINAS MOLINA, F. y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (Directores), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2012, págs. 313 a 330.

ANEXO I: ESCRITO DE INICIACIÓN A SOLICITUD DE PARTE DEL TRÁMITE DE MEDIACIÓN-CONCILIACIÓN EN CONFLICTO INDIVIDUAL

PARTE SOLICITANTE

Nombre y Apellidos: _____

N.I.F.: _____

Dirección: _____

Población: _____ C.P. _____

Municipio: _____

Teléfono: _____

EDAD: _____

Sector de Actividad: _____

Convenio Colectivo aplicable: _____

En caso de valerse de Abogado o Asesor, señalar nombre, apellidos y domicilio: _____

A quien se autoriza para oír citaciones y notificaciones en mi nombre y representarme en el acto que se celebre.

PARTE NO SOLICITANTE

Nombre y Apellidos o razón Social: _____

Dirección: _____

Población: _____ C.P. _____

Municipio: _____

Teléfono: _____

Nº TRABAJADORES DE LA EMPRESA: _____

La parte compareciente ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

MANIFIESTA

Que La controversia sometida a conciliación y mediación ante este Organismo es la siguiente:

Primero.- Que la parte solicitante ha prestado servicios para _____ desde _____, con categoría profesional de: _____ y percibiendo un salario de: _____
€(con/sin inclusión de prorrata de pagas extras)

Segundo: Que los hechos que motivan este conflicto son los que siguen:

Tercero: Pretensión del solicitante:

Propuesta de mediador-conciliador:

Por todo ello

Interesa del ORECLA que, teniendo por presentado este escrito, lo admita y proceda a la convocatoria de las partes para la celebración del acto de mediación-conciliación.

En Santander, a

Fdo.

ANEXO II: La comunicación de registro vía correo electrónico o vía FAX



Con la finalidad de dar un servicio óptimo y excelente, y trabajando en la idea de ser más eficientes y eficaces, y facilitar el acceso de la ciudadanía a los servicios de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, a partir del próximo **1 de abril de 2018 el registro a través de e-mail se podrá efectuar durante todo el día (24 horas/7 días) y el horario de registro presencial en la sede de Pasaje de Peña 4, de Santander, será de 9h a 14,30h.**

Registro a través de correo electrónico:

El registro a través de e-mail se realizará exclusivamente en la dirección registro@orecla.com

La fecha de entrada en registro será la del día de la recepción en el buzón (de 00:00 a 23:59 horas). En caso de que la presentación tenga lugar en día inhábil a efectos procesales conforme a la ley, se entenderá efectuada el primer día hábil siguiente.

El registro a través de correo electrónico requiere el envío adjunto del documento o papeleta de mediación-conciliación escaneados. Se incluirán en el mismo los datos suficientes de contacto de todas las partes afectadas (teléfono, e-mail...).

La oficina de registro de la Fundación remitirá, en su caso, la citación a la misma dirección de e-mail.

Registro a través de fax:

El registro a través de fax (942 221 709) requerirá que la persona remitente haga un seguimiento telefónico para comprobar que se ha recepcionado la documentación enviada. Se recomienda verificar la configuración del fax respecto de la identificación nominativa del remitente, así como que el día y la hora establecidos corresponde con los oficiales.

Será preceptiva la indicación específica de una dirección de correo electrónico de contacto para efectuar notificaciones. Todas las comunicaciones posteriores se efectuarán por dicho medio.

La firma de las papeletas de mediación-conciliación remitidas a registro por cualquiera de los medios anteriores, será subsanada por la persona interesada, o persona autorizada (en la propia demanda o presentando autorización por escrito y fotocopia del DNI de la persona interesada), el día de la mediación.

Las solicitudes de certificados negativos, poderes apud-acta y similares, se dirigirán al buzón administracion@orecla.com.

Más información en www.orecla.com.

REGISTRO: registro@orecla.com
OTROS TRÁMITES: administracion@orecla.com
SECRETARÍA DE ACTAS: e.tornadijo@orecla.com
l.merino@orecla.com
jc.mazas@orecla.com
s.cobo@orecla.com

GERENCIA: m.herrera@orecla.com
ADMINISTRACIÓN TÉCNICA: m.alonso@orecla.com
ADMINISTRACIÓN: c.gonzalez@orecla.com
e.dediego@orecla.com
RELACIONES LABORALES: a.agudo@orecla.com

ANEXO III: Esquema de todas las situaciones del efecto del acto de conciliación.

Sacado del libro: Tomo IV Esquemas de Derecho Procesal Laboral 4º Edición 2018, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 68.

1.3.1.3. Procedimiento

ESQUEMA 24. La conciliación preprocesal: procedimiento

