

LA IMPORTANCIA DE LA TRANSACCION /CONCILIACION/MEDIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.-

Por D. José Agustín Rifé y Fernández-Ramos. Letrado de la Administración de Justicia con destino en la Jurisdicción Social y Profesor Asociado de la Universidad de Alicante, Profesor invitado de la UMH, Catedrático de Medicina del Trabajo y Profesor de Fundesem - Escuela de Negocios

La regulación del proceso laboral descansa en la idea de que, el proceso es un mal necesario, de manera que se acepta que una solución convenida entre las partes, si tiene las debidas garantías, es preferible a una solución impuesta por un tercero tras un camino procesal largo y costoso. Por esta razón se impone con carácter general la necesidad de que, antes de iniciarse el proceso laboral, las partes intenten llegar a un acuerdo, en un acto que se llama “conciliación obligatoria previa” o “conciliación preprocesal”. /Arts 63 y ss y cc LRJS 36/2011) Lo que el TS y el TC denominan: Conciliación Administrativa Preprocesal Obligatoria, entendiéndose que sus efectos procesales, serán fiscalizados por la LRJS 36/2011, con sus principios de aplicación y presupuestos procesales. de aplicación directa. Que es desarrollada legalmente por el RDL 1979 de Creación del IMAC, antiguo SMAC y los arts 63 y ss y cc LRJS 36/2011. Por lo que se le aplican a la conciliación administrativa los principios, presupuestos, requisitos y efectos de la LRJS.

Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación (o mediación) previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el Letrado de la Administración de Justicia (LAJ en adelante), sin perjuicio de resolver sobre la admisión provisional de la demanda y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado (art. 81.3 LRJS). Admitiendo provisionalmente la demanda, a expensas del cumplimiento de este presupuesto procesal. mas que requisito. Con efectos preclusivos y letales, en cuanto a su incumplimiento

Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites de ejecución de sentencias (art. 68 LRJS). Tanto la administrativa como la judicial. Que gozan del principio de cosa Juzgada y tienen fuerza ejecutiva.

Pasemos a examinar cuantas posibilidades tienen las partes, en el proceso laboral de evitar un pleito, o poner fin a uno que hubiese comenzado, conforme al mandato de la libertad y voluntad de las partes del art 1255 CC y el contrato de transacción del art 1789 CC, aplicable directamente al objeto, requisitos y efectos de la transacción laboral, para demostrar la afirmación del título de este trabajo: La importancia de la Conciliación en el Proceso Laboral: :

1º.-La Conciliación es un trámite de carácter administrativo que debe celebrarse ante el órgano de la comunidad autónoma que tenga asumida esa competencia (SMAC), Efectivamente, esta es la (PRIMERA CONCILIACIÓN), la primera oportunidad que la Ley les da a las partes para conciliar
2º.- Si no concilian en el SMAC, se queda expedita la vía jurisdiccional, y el LAJ al dictar el Decreto de admisión de la demanda y señalamiento de CONCILIACION JUDICIAL (10 minutos antes de la hora señalada ante el LAJ) y seguidamente de JUICIO ORAL , es cuando se produce lo que la ley (Art. 84LRJS) habla de la celebración de la conciliación ante el LAJ, que sería una (SEGUNDA CONCILIACION), una segunda oportunidad para que las partes concilien ante el LAJ. Que homologa la conciliación por Decreto del LAJ, con la misma fuerza de ejecución que una sentencia.

3º.- Si no hay conciliación se pasa a juicio oral. Y si al comenzar el juicio oral, o a la mitad del mismo, o al final...en las conclusiones, a la vista de como les han ido las pruebas a cada parte...quieren conciliar, pues tampoco hay problema, se da la tercera posibilidad de CONCILIACION ANTE EL JUEZ, (TERCERA CONCILIACION), y es una conciliación judicial también, pero se homologa por Auto del Juez..

4º.-Y si terminado el Juicio oral, antes de que el Juez dicte sentencia, las partes quieren conciliar, lo expondrán al Juez y podrán CONCILIAR ANTE EL JUEZ, como la cuarta posibilidad de llegar a una transacción. (CUARTA CONCILIACION).

5º.-Y además si, dictada la sentencia y publicada con las firmas del Juez y del LAJ, las partes quieren conciliar, pues la LRJS lo permite, y será una CONCILIACION JUDICIAL ante el Juez, que la homologará por Auto, y esta sería la quinta posibilidad que tienen las partes de transigir. (QUINTA CONCILIACION)(Art 246 LRJS 36/11

6º.- Y si alguna de las partes recurre en suplicación, y quieren conciliar, concilian ante el LAJ , y es el JUEZ EL QUE HOMOLOGA ESA CONCILIACIÓN , por Auto, como transacción y sin suponer una variación de su sentencia. Y esto no supondría ninguna renuncia a los derechos adquiridos por sentencia. Esta sería la sexta vez que las partes tienen la posibilidad de conciliar en el proceso laboral. Y El LAJ, remite oficio informando de esta situación al LAJ de la Sala del TSJ, para que dejen sin efecto lo que se esté ventilando en el Recurso de Suplicación. (SEXTA CONCILIACION) (Art 235,4 LRJS 36/11

7º.-Y si devueltos los autos por la Sala, en ejecución definitiva, las partes quieren llegar a un acuerdo, hay posibilidad de una séptima oportunidad: CONCILIACION JUDICIAL ante el Juez, (SEPTIMA CONCILIACION) que la homologa por Auto y se archiva la ejecución. TODAS ESTAS POSIBILIDADES HA DICHO EL TS QUE NO SUPONEN RENUNCIA ALGUNA A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR LEY, CONVENIO COLECTIVO O SENTENCIA. .(art 246 LRJS)

8º.-Y no es una renuncia, porque es un contrato de transacción del art 1789 CC, donde las partes, dando, reteniendo o sacrificando alguna cosa, evitan un pleito (SMAC, ante el LAJ) o ponen fin a uno que hubiese comenzado (Conciliación ante el Juez), a tenor del principio de la Voluntad de las Partes, que el art 1255 CC consagra en el Derecho Patrio, desde el Ordenamiento de Alcalá, "El valor jurídico de la palabra dada", que tanto peso tiene entre los juristas españoles. . Lo acordado en estas conciliaciones, ex art 68 LRJS tiene fuerza ejecutiva y goza del principio de cosa juzgada. Ya vemos lo importante que es la transacción en el proceso laboral. Hay que pensar que, en el Proceso civil la conciliación es facultativa pese a ser Derecho Privado lo que se ventila ..y en el P. Laboral es obligatoria, deseable , aconsejable y fundamental , casi una finalidad en sí misma: Preservar La Paz Social en la empresa!! (QELQQD)

