

El papel del secretario judicial en la conciliación laboral tras la reforma de la LPL*

The Judicial notary role on conciliation of labor court disputes after the LPL reform

Rocío Zafra Espinosa de los Monteros
Universidad Carlos III de Madrid

Fecha de presentación: octubre, 2010. Fecha de publicación: diciembre, 2010.

Resumen

La reforma, de carácter procesal, introducida por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, que entró en vigor en mayo de 2010, introduce

* Artículo realizado en el marco del proyecto Programa de Mediación intrajudicial dentro de la convocatoria JLS/2009/JPEN/802/OG.

importantes modificaciones tendentes al otorgamiento de funciones de ordenación procesal, al secretario judicial.

En este sentido, mediante la citada ley se modifica la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, incorporando a las funciones que ya asumían los secretarios judiciales, la titularidad de la dirección del acto de conciliación que tradicionalmente, realizaba el juez o magistrado.

Esta investigación pretende estudiar los efectos de dicha modificación en el procedimiento laboral, y sobre todo, en lo que se refiere a los efectos relativos a la real y efectiva solución del conflicto.

Abstract

The procedural reform introduced by Law nº 13/2009, of 3 November, on a reform of the procedural legislation concerning the implementation of the new organization of courts, which came into force in May 2010 introduces important changes aiming to give procedural functions to Judicial Secretaries.

Thus, by means of the above mentioned Law, changes are introduced in the Labour Procedure Law of 1995, incorporating to the functions of Judicial Secretaries the competence of direction of the conciliation acts, which has traditionally been held by the judge.

This research expects to study the effects of these changes in the Labour Procedure and especially the effects relating to a real and effective solution to the conflict.

Sumario

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. LA CONCILIACIÓN.
- III. EL PROCESO LABORAL.
 - A) ADMISIÓN DE LA DEMANDA
 - B) CITACIÓN A CONCILIACIÓN Y JUICIO
 - C) GARANTÍA DE NO PREJUZGAR
 - D) SUSPENSIÓN DE LOS ACTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO
 - E) APROBACIÓN, HOMOLOGACIÓN Y EFECTOS DEL ACUERDO
 - F) LA NUEVA REGULACIÓN
- IV. FORMACIÓN DEL SECRETARIO JUDICIAL PARA LA PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN.
- V. CONCLUSIONES.
- VI. ANEXO.
- VII. BIBLIOGRAFÍA.

Palabras clave

Secretario judicial, conciliación, acuerdo, juez, proceso laboral, homologación.

Keywords

Judicial secretary, conciliation, agreement, judge, Labour procedure, Precognition.

I. INTRODUCCIÓN.

Las leyes procesales, han sufrido una importante modificación por la Ley Orgánica 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la Nueva Oficina Judicial. En concreto, y en lo que nos interesa para este artículo, ha sido modificada la Ley de Procedimiento Laboral- en adelante LPL- que entró en vigor en mayo de este año.

El espíritu de la reforma, como establece la propia Exposición de Motivos, no es otro que otorgar a los ciudadanos una justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales. Para ello, la reforma ha optado por consignar exclusivamente a jueces y magistrados las facultades, que por imperativo constitucional, le son atribuidas: juzgar y hacer ejecutar lo juzgado (art. 117.3 y 4 de la Constitución Española).

En este sentido, la reforma de la ley se ha orientado a atribuir al secretario judicial una serie de actuaciones, que venían ejercitando los Jueces y Tribunales y que no son propiamente judiciales. No obstante, esta pérdida de competencias por el juez o tribunal, debe entenderse como una descarga de trabajo que revertirá en una mejor funcionamiento de la Administración de Justicia y no, como una pérdida del juez en la dirección del proceso.

Con la reforma, y al hilo de la conciliación laboral, la atribución al secretario judicial de estas funciones, evitan los problemas provocados en cuanto retraso en la consecución de la solución del conflicto- dado que la función propiamente jurisdiccional, se retrasaba por tener que encargarse de tareas que no le eran propias como la conciliación “judicial” celebrada antes de iniciarse el acto del juicio oral-. Incluso, se evitará un problema mayor relacionado con el prejuzgamiento por jueces y magistrados de asuntos que posteriormente deberían resolver.

Además, la solución de los conflictos a través de medios alternativos al judicial, como es la conciliación (aun desarrollada como trámite procedimental) supone un importante ahorro temporal y material para el ciudadano y sin que en ningún caso se vean mermadas las garantías del procedimiento.

Con este artículo, pretendemos dar una visión crítica acerca de la nueva regulación del procedimiento laboral, que entrará en vigor en mayo de 2010, así como las posibles incidencias que puedan conllevar la aplicación en la práctica de esta modificación en el devenir diario de los juzgados de lo Social. Igualmente, intentaré hacer hincapié en las posibles repercusiones que pueden estimarse para los “clientes” de la justicia.

La reforma objeto de estudio, viene a dar cobertura legal a la previsión puesta de manifiesto en la modificación, que en 2003, se hizo de la LOPJ y que atribuía al secretario judicial la competencia exclusiva para la resolución de determinados asuntos, entre los que se encontraba la conciliación. La resolución de estos asuntos, establecía la LOPJ, se haría a través de decreto¹.

Creo necesario adelantar, que en este artículo me centraré en el análisis de los efectos que la nueva regulación supone para la conciliación “judicial”, es decir, la desarrollada antes de dar comienzo a las sesiones del juicio oral, pero una

¹ Vid. Artículo 456: “Los secretarios judiciales cuando así lo prevean las leyes procesales tendrán competencias en las siguientes materias: /.../ c. conciliaciones, llevando a cabo la labor mediadora que les sea propia A la entrada en vigor de esta norma, explicaba la Consulta de la Fiscalía General del Estado de 26 de noviembre de 2004 (JUR 2004/3000844 que, que se trata de una norma vigente pero de aplicación futura ya que habilita al legislador para arbitrar unas competencias, pero no crea originariamente un marco competencial definido y concretado, sino que lo difiere a la futura Ley procesal que la desarrolle. SEGOVIANO ASTABURUAGA., «La reforma de la Ley de Procedimiento Laboral ante la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial» en Reforma de la Ley de Procedimiento Laboral, 2004 (<http://www.cej.justicia.es>)

vez iniciado el procedimiento, dejando al margen, la conciliación previa (y obligatoria) que no ha sufrido un cambio sustancial con la reforma de la LPL.

II.- LA CONCILIACIÓN.

Son muchos los trabajos monográficos que han estudiado profundamente la conciliación judicial. No obstante, creo necesario, al menos hacer alusión, aunque a grandes rasgos, al concepto, naturaleza y clases de la conciliación que, desde una perspectiva laboral, han sido reflejadas por la doctrina. Sólo entendida esta primera parte, se podrán conocer los entresijos de la nueva regulación de la conciliación en la LPL (tras la modificación) y que cambia sustancialmente, el papel “protagonista” del conciliador/ órgano judicial.

La conciliación², se configura como un método autocompositivo bilateral de solución de conflictos, en el que interviene un tercero para intentar conformar las pretensiones opuestas de las partes del conflicto³. Con la conciliación, el conflicto queda solucionado de forma horizontal debido a la posición del tercero interviniente.

El fundamento de este método, reside en la mejor aptitud de las partes en disputa, para resolver el conflicto surgido⁴. La finalidad de la conciliación es, por

² La conciliación como modo de solución de conflictos está estrechamente vinculada al derecho del trabajo, en tanto que, surgió en la creencia de que los conflictos laborales no debían estar en manos de la inaccesible justicia civil “burguesa”. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel., «Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales», en *Temas Laborales*, nº 70, 2003, pág. 24-25.

³ En la conciliación, la intervención del tercero consiste en “el intento de aproximación las posturas de los contendientes y que sean ellos los que obtienen la solución”, en MORENO CATNEA; CORTÉS DOMÍNGUEZ., *Introducción al Derecho Procesal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 3ª edición, 2008, pág. 41.

⁴ VALDÉS DAL-RÉ., «La conciliación laboral», en *Relaciones laborales*, núm. 14, 2005.

tanto, la composición justa del conflicto por las dos partes del mismo. Es decir, es preferible que sean las partes las que lleguen a resolver el conflicto por ellas mismas sin que medie una tercera persona que impone la solución (juez o magistrado) ya que nadie mejor que ellas sabe lo que les conviene⁵.

El conciliador, tercero neutral, está situado inter partes, lo que significa, que no podrá imponer la solución al conflicto, ni tampoco podrá hacer cumplir la solución a las partes hayan llegado- ya que son las propias partes las que tienen la composición definitiva del litigio, sea a través del acuerdo o la resignación⁶. Así, la actuación del tercero, está orientada, fundamentalmente, a obtener la composición justa del conflicto⁷ mediante el acercamiento de las posturas de las partes para que éstas adopten el acuerdo que mejor se ajuste a la satisfacción de sus intereses⁸.

En este sentido, la actuación del conciliador, no implica la imposición de una solución al conflicto. Su tarea, tan sólo se debe centrar en el acercamiento de

⁵ MORENO CATENA; CORTES DOMÍNGUEZ., Derecho procesal civil. Parte general. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, 3º edición, pág. 114.

⁶ GMIENO SENDRA., Fundamentos del Derecho Procesal: (Jurisdicción, acción y proceso), Civitas, Madrid, 1981, pág. 24. El conciliador, no tiene ni la auctoritas ni el imperium necesario para la solución definitiva e irrevocable del conflicto surgido.

⁷ PERDIGUERO BAUTISTA., «Mediación, Conciliación y Arbitraje en el derecho Laboral», en Arbitraje, mediación, conciliación, Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 27, 1995.

⁸ Y estas actuaciones atribuidas al conciliador, son las que la distinguen del mediador. Para CUEVAS LÓPEZ, el conciliador se limita a lograr el entendimiento de las partes mientras que el mediador, ofrece una propuesta razonable de acuerdo. En «La conciliación: su función con respecto al proceso», Temas Laborales, núm. 8, 1986, pág. 44. En este sentido, apunta RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, que la conciliación se entiende como un procedimiento donde la intervención del tercero es más bien pasiva, mientras que en la mediación dicha intervención es más activa. En «Conciliación y Mediación en los conflictos colectivos laborales», Temas Laborales, nº. 70, 2003, pág. 190.

las posturas de las partes ya que la sola cesión en sus respectivas pretensiones hará que el conflicto se solucione.

Para que la conciliación sea efectiva, es necesario que las partes se sometan a ella de manera voluntaria y consciente, pues si se configura como una obligación, de nada sirve someterse al acto de la conciliación.

Por ello, una característica básica de la conciliación, es la voluntariedad. Es decir, las partes, de manera facultativa acuden a la conciliación como fórmula para solucionar el conflicto y así poder evitar el proceso posterior o bien, poner fin al ya iniciado.

No obstante, en el caso de los conflictos laborales, esta voluntariedad puede malentenderse limitada ya que la propia LPL- artículo 63-, establece como requisito sine qua non para la presentación de la demanda laboral, la celebración de una conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), conocida con el adjetivo de “previa”⁹. Es por ello, por lo que la praxis judicial, revela que no son muchos los conflictos que se resuelven en este órgano a través de la conciliación ya que las partes, no se someten a ella de manera voluntaria para la satisfacción de sus intereses, sino como requisito previo y obligatorio para la tramitación de un procedimiento ante los Juzgados de lo Social.

⁹ No obstante, hay algunas excepciones a este requisito: los 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, 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 la libertad sindical; 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 litigioso.

Para conocer, la efectividad resolutive de la obligatoriedad de la conciliación previa, debemos analizar las cifras estadísticas. Los datos disponibles más recientes son los relativos al año 2007. En este año, se celebraron 160.509¹⁰ papeletas de conciliación, de las cuales 46.285 fueron celebradas sin avenencia y 81.151 celebradas sin efecto. Por lo tanto, sólo una de cada cinco conciliaciones previas realizadas tuvieron un resultado satisfactorio, alcanzándose un acuerdo y posibilitando que finalmente el conflicto no llegara al procedimiento judicial, o lo que es lo mismo en términos relativos un 20,60 % de las conciliaciones previas realizadas. La conclusión analítica que se revela de las cifras oficiales, es que, dotar de carácter obligatorio a la conciliación, no produce el efecto esperado en la mayoría de los casos, esto es, la evitación del proceso judicial laboral.

Aunque no es el objeto del presente trabajo, a la vista de los resultados cuantitativos, debemos plantearnos una cuestión en términos del coste judicial de la obligatoriedad de este instrumento. Es decir, la cuestión planteada y que queremos dejar en interrogante es la siguiente, "Para la Administración Pública, ¿el coste económico de tener que realizar más de 160.000 conciliaciones, es menor que el coste de realizar 33.000 procesos judiciales?".

Manteniendo al margen las estadísticas y las valoraciones económico-presupuestarias, nos centraremos en el estudio de la conciliación judicial y, sobre todo, nos centraremos en el importe papel que desempeñará el Secretario Judicial una vez entrada en vigor de la reforma de la LPL.

¹⁰Datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>

Iniciado el proceso laboral, el primer acto llevado a cabo, es el acto de conciliación judicial desarrollado en sede judicial¹¹ y ante el Juez de los social que, en caso de no avenencia, resolverá “judicialmente” en un ulterior proceso.

Sin embargo, se ha considerado que esta situación, no supone una contravención al derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que, lo que se obliga a las partes es acudir al acto de conciliación- como un trámite más del procedimiento- pero no se les obliga a que lleguen a una solución.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ha pronunciado en este sentido al considerar que, el trámite de la conciliación en el procedimiento laboral no restringe el principio pro actione¹². De este modo, el derecho de acceso a la justicia, no es derecho absoluto e incondicionado a la prestación jurisdiccional, sino que se trata de un derecho a obtenerla por los cauces procesales existentes y con sujeción a una concreta ordenación legal. En cuanto derecho prestacional, es conformado por las normas legales que determinan su alcance y contenido y establecen los presupuestos y requisitos para su ejercicio, las cuales pueden establecer límites al pleno acceso a la jurisdicción, siempre que obedezcan a razonables finalidades de protección de bienes e intereses constitucionalmente protegidos, siendo en el caso de la conciliación, la evitación del proceso¹³.

¹¹ A este respecto señala BODAS MARTÍN, que este acto de conciliación es una auténtica obligación procesal. En «La conciliación judicial laboral», en La prueba en el proceso laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, nº 23, 1997.

¹² Igualmente, hay que tener en cuenta que la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (DOCE L136/3) señala que el acceso a la justicia, debe abarcar el acceso a métodos tanto judiciales como extrajudiciales de resolución de litigios.

¹³ Entre las más recientes encontramos SSTC 135/2008, de 27 de octubre; 172/2007, de 23 de julio; 327/2005, de 12 de diciembre; 144/2004, 13 de septiembre; 73/2004, de 22 de abril; 124/2002, de 20 de mayo; 311/2000, de 18 de diciembre.

En definitiva, la idea subyacente al conflicto sometido a un proceso judicial, de vencedores/vencido, desaparece cuando éste es solucionado por las partes, que, de forma voluntaria, ceden en sus pretensiones. Con el proceso judicial, una de las partes sería el vencedor- al que no se le garantiza la obtención de todas sus pretensiones al cien por cien-, y otra parte la vencida- que ve maltrechos sus intereses. El conflicto se resuelve pero no para las partes, sobre todo la vencida, que se queda con un sentimiento de frustración. En cambio, con la conciliación, se pretende todo lo contrario- win/win- donde todas las partes ganan y pierden¹⁴ y ninguna queda en una posición de vencedor o vencido.

En la conciliación, es cierto que ninguna de las partes consigue la satisfacción de todos los intereses que en un principio reclamaba, pero tiene la seguridad de no perderlo todo. Así, ambas partes ganan y el conflicto quedará solucionado realmente.

No obstante, la cesión en las pretensiones de las partes, en ningún caso puede suponer la renuncia de sus derechos laborales.

III.- EL PROCESO LABORAL.

El esquema general y a grandes rasgos del proceso laboral es el siguiente: presentada la demanda ante el Juzgado de los Social competente¹⁵, se

¹⁴ AZLATE SÁEZ DE HEREDIA, R., «La dinámica del conflicto», en Mediación y solución de conflictos. Habilidades para una necesidad emergente (SOLETO MUÑOZ; OTERO PARGA [Coord.], Tecnos, Madrid, 2007, pág. 53. El citado profesor establece que, para la persona que elige el compromiso, para la solución del problema, asume que para resolverlo cada parte tiene que perder algo, en lugar, de que una gane y la otra pierda, cada parte, debe ganar y perder parcialmente.

¹⁵ Cumplida la exigencia de la conciliación previa ante el SMAC. Este requisito tan sólo es salvable en los casos que la ley establece. La repercusión de esta conciliación, no es tanto el

realizará señalamiento para la realización de los actos de conciliación y juicio; el día señalado, las partes- acompañadas, en su caso por sus abogados- celebran, en presencia judicial, el acto de conciliación; sin no se llega avenencia, inmediatamente, se celebra el acto del juicio oral que terminará con sentencia.

Debemos partir de la base de que el proceso laboral se inspira en el principio dispositivo y aportación de parte, lo que se traduce en la disponibilidad jurídico-material de los derechos subjetivos en conflicto. Es decir, las partes son dueñas de los derechos e intereses materiales que se discuten en el proceso (plena titularidad del derecho de acción); son dueñas de la pretensión y por tanto de la continuación del procedimiento; y vinculan mediante sus pretensiones la actividad decisoria del juez. No obstante, estos factores tienen un límite infranqueable: la prohibición de renuncia o transacción de los derechos del trabajador¹⁶.

En el proceso laboral, la particularidad de los derechos e intereses en conflictos, relativa a la relación de trabajo sustancial, que se caracteriza por la desigualdad de posición económica y social existente entre las partes, requiere una respuesta rápida y eficaz por parte del Estado. En este sentido, como establece DESDENTADO BONETE:

el proceso laboral nace, pues, como proceso especial respecto del proceso civil (...) porque era necesario un proceso ágil, gratuito y oral, que permitiera la rápida satisfacción de unas pretensiones caracterizadas por su urgencia vital, la desigualdad material de las

intento de solucionar el conflicto- pues las partes no acuden voluntariamente- sino de conseguir el documento necesario para la presentación de la demanda.

¹⁶ SIRVENT HERNÁNDEZ., «Los principios inspiradores del proceso laboral. Los actos procesales», en El proceso laboral (Volumen I), Tirant on line (tol 540.787), 2005.

*partes en litigio y las dificultades que para cada una de ellas tiene el acceso al proceso*¹⁷.

Es cierto que los derechos que se ven afectados en el proceso laboral son derechos de carácter subjetivo, irrenunciables. No obstante, esta circunstancia de irrenunciabilidad no impide que las partes por su propia voluntad pueda solucionar el conflicto por ellas mismas siempre que éste no perjudique a ninguna de las partes ya que son los titulares de la relación jurídico laboral de titularidad individual.

Como hemos apuntado, en ningún caso, el sometimiento por ley de los conflictos laborales a la conciliación puede suponer una negación al acceso a los tribunales¹⁸, pues ello equivaldría a una limitación del derecho a la tutela judicial efectiva. Hay que tener en cuenta que, esta circunstancia tan sólo se proclama en cuanto a la conciliación previa al proceso y no la que se realiza justo en el momento anterior de la celebración del juicio oral. No obstante, entiendo que se hace necesaria una reflexión sobre el tema. Así, la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por la “imposición” de requisitos previos a interponer la demanda laboral, ha sido descartada por el

¹⁷ DESDENTADO BONETE., «Notas para un debate sobre la crisis del Proceso Social» en Revista de Derecho Social, nº 4, 1998, pág. 223.

¹⁸ No obstante, ha señalado algún autor y el Tribunal Constitucional el agotamiento de las vías previas al proceso social puede convertirse en algunos casos en un obstáculo al acceso a la jurisdicción y ello explica que haya merecido la atención del Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones, aunque, en algunas de ellas, más que un problema de acceso a la jurisdicción, lo que puede haber es un retraso en ese acceso, como consecuencia de la necesidad de completar un trámite que no se ha agotado o que se ha cumplido de forma irregular. DESDENTADO BONETE., «El proceso social en la doctrina constitucional reciente (2003-2007). Una reseña crítica», en Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración, nº 73, 2008, pág. 53. SSTC 133/2004, de 22 de julio; 12/2003, de 28 de enero; 60/1998, de 16 de marzo.

máximo intérprete de la Norma Suprema al afirmar que, estos requisitos son precisos para la tutela de los derechos e intereses legítimos¹⁹.

En diferente sentido, se establece la conciliación en el ordenamiento italiano, donde se entiende conculcada su propia esencia, al desvirtuarse el carácter voluntario de la conciliación en tanto en cuanto se tiene en cuenta la actitud- pro acuerdo- de las partes en dicho acto. Es más, la actitud de las partes en la conciliación, puede repercutir en la decisión del juez sobre los gastos del sucesivo proceso en aquellos supuestos de que las partes entiendan la conciliación como un mero cumplimiento formal previo al ejercicio de la acción²⁰.

El objeto de este artículo, como apunté anteriormente, es el estudio de la reforma de la LPL, en materia de conciliación judicial. Para ello, intentaré realizar un análisis comparativo con la norma anterior y la regulación que entró en vigor en mayo de 2010. Fundamentalmente, me centraré las consecuencias de subyace esta reforma, tendente a desapoderar a los jueces y magistrados de los social, de las funciones conciliadoras que venían ejerciendo a favor de los secretarios judiciales.

Históricamente, y antes de la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LPL, los jueces y magistrados de los social venían ejerciendo la conciliación de aquellos

¹⁹ SSTC 55/2003, de 24 de marzo; 58/1998, de 16 de marzo; 13/1996; 1/1983, de 13 de enero. En este sentido, se ha pronunciado igualmente RODRÍGUEZ CRESPO, al determinar la salvaguarda del contenido esencial del derecho a acceder al proceso, porque sólo se le impone acudir a un trámite previo pero, en ningún caso, a adoptar un acuerdo. En «La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de la tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional», *Temas Laborales*, nº 62, 2001, pág. 134-135.

²⁰ LOY., «La conciliación y el arbitraje: perfiles generales en materia de derechos»...op. cit., pág. 131

asuntos que le eran atribuidos conforme a las normas generales de competencia y reparto.

Hasta este momento, la conciliación celebrada ante el órgano judicial era denominada “judicial”. La cuestión que cabe preguntarnos es si una vez atribuida las facultades conciliadoras al secretario judicial, el acto se seguirá denominando igual. En mi opinión, y teniendo en cuenta que este adjetivo lo recibe no por el órgano judicial que la lleva a cabo, sino por el momento en el que se desarrolla, es decir, durante el desarrollo de un procedimiento judicial. No obstante, para un sector doctrinal, que considera que la conciliación judicial es aquella desarrollada por el juez o magistrado competente, puede que no entienda que a este acto conciliatorio- celebrado en presencia del secretario judicial- se le siga denominando “conciliación judicial”.

A.- ADMISIÓN DE LA DEMANDA

En cuanto a las facultades que se han otorgado al secretario judicial hay que enfatizar dos momentos cruciales del procedimiento: el inicio y la finalización del mismo. En cuanto al inicio, y a pesar de que el Anteproyecto de Ley para la reforma, se presentaba diferente, finalmente, con la entrada en vigor de la ley 13/2009, el secretario judicial tendrá la competencia de admitir la demanda por entenderse que es un trámite perfectamente asumible por el secretario judicial²¹. Cuestión diferente es la que se plantea con la inadmisión de la misma. En este sentido, se entiende que el derecho de acceso a la justicia forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva y por ello, esta atribución tiene que seguir asumiéndola el juez o magistrado pues al inadmisión puede suponer una

²¹ Ver al efecto el artículo 81 LPL reformado: “El secretario judicial advertirá a la parte de los defectos u omisiones de carácter formal en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días...”

limitación del derecho fundamental y exige un pronunciamiento que fundamente la limitación.

En cualquier caso, admitida la demanda, y verificada la concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 80.1 c y d (relativos a los hechos sobre los que verse la pretensión y en la súplica correspondiente), el secretario judicial tiene diez días, desde la presentación de la demanda, para el señalamiento del día y hora en que han de celebrarse, sucesivamente, los actos de conciliación y juicio. Entre la citación y la celebración efectiva de los actos, deben mediar, como mínimo quince días.

Con respecto a la finalización del procedimiento, en caso de que la materia sea competencia del secretario judicial, podrá éste dictar decreto, suficientemente motivado que ponga fin al conflicto presentado por las partes. Este es el supuesto que se plantea con la reforma del secretario judicial.

B.- CITACIÓN A CONCILIACIÓN Y JUICIO

La reforma de la ley prevé, en el artículo 82 que los actos de conciliación y juicio se deberán realizar sucesivamente. Hasta su entrada en vigor, no se hacía la previsión de sucesivamente y lo habitual es que, con independencia de saber si finalmente se llega a avenencia, se citen a las partes, testigos, peritos, etc., para el acto de conciliación y juicio. Las partes, con sus respectivos abogados, entrarán en la sala de vistas y el juez preguntará la posibilidad de llegar a acuerdo. Seguidamente, si no hay posibilidad de llegar a acuerdo, se celebra el acto del juicio oral²².

²² Establece al respecto SEGALÉS., «El proceso laboral»...op. cit: "A pesar de que este trance se localice formalmente en el momento inmediatamente anterior al juicio, siendo éste el instante en el que al Juez se le impone la obligación de invitar al acuerdo".

Lo ideal, tras la reforma, es que el devenir de los acontecimientos cambie, es decir, que se citen a las partes para los actos de conciliación y juicio sucesivamente. Dado que el acto de conciliación se celebrará en presencia del secretario judicial y sin la presencia del juez, las citaciones para las conciliación y celebración de juicios no debería hacerse de manera inmediata, es decir, si el secretario judicial tienen que estar presente en las vistas celebradas por el juez (para dar fe procesal), no puede a la vez, estar celebrando conciliaciones. Por ello, el artículo 82 (reformado) hace la remisión al artículo 182 LEC que fija los criterios de disponibilidad que se deben tener en cuenta para las citaciones. El fundamento de esta previsión legal, además de garantizar una justicia más eficaz para los ciudadanos, supone un beneficio en la economía procesal.

Aunque esto no parece una utopía, lo que es cierto es que la celebración de estos actos puede convertirse en una perversión de la norma. Me explico: puede suceder que se convoquen a las partes para la celebración de la conciliación; que ésta, efectivamente, se celebre en presencia del secretario judicial y que en caso de no llegarse a acuerdo, sea llamado inmediatamente el juez para la celebración del juicio oral. Es evidente que esto sería volver a la situación actual, donde tienen que ser llamados todos los testigos y peritos para que concurran al acto del juicio oral aun sin saber si se llegará o no a avenencia. Así, el único problema que se resolvería con la nueva regulación, es la evitación de un prejuzgamiento por parte del órgano que resuelve la controversia.

En todo caso, hay que tener presente que entre la citación para los actos de conciliación y juicio y la efectiva celebración de los actos, es necesario que medien 15 días (este plazo también ha sido modificado pues antes de la reforma, el plazo fijado es de cuatro días). La citación, tendrá lugar en única pero sucesiva convocatoria y la cédula de citación deberá contener la cláusula expresa de que estos actos no se suspenderán en caso de incomparecencia del demandado.

Antes de la reforma, el juez o tribunal tenía encomendada una serie de obligaciones relativas a: advertencia a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles; presidir el acuerdo sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia; y vigilar la legalidad y legitimidad del acuerdo. Tras la reforma, iniciada la conciliación, será el secretario judicial el encargado de advertir de los derechos y obligaciones a las partes, así como, de salvaguardar la legalidad del acuerdo adoptado por las mismas. Como se ha advertido con anterioridad, esta reforma garantiza que el órgano que debe resolver judicialmente- en caso de que las partes no lleguen a acuerdo- haya conocido con anterioridad las circunstancias del caso y haya presenciado las posturas de las partes en la conciliación, creándose así, una percepción, en ocasiones equivocada, que conlleva un prejuzgamiento y por ende, la resolución del supuesto concreto en un determinado sentido.

C.- GARANTÍA DE NO PREJUZGAR.

En la primera fase del proceso, es decir, en el acto de conciliación, el papel del juez, debe ser de tercero que, de manera neutral, intenta acercar las posturas de las partes, para que éstas-verdaderas protagonistas de la conciliación- adopten el acuerdo que más satisfaga sus intereses.

El órgano judicial encargado de la conciliación- como deber legal- no podrá adoptar un papel activo, es decir, no debe proponer soluciones, que aunque aceptables, pueden dar lugar a un prejuzgamiento de la causa que deberá conocer en caso de no llegar final mente a avenencia.

Una cuestión importante, y que incide directamente sobre la conciliación realizada por el órgano judicial, es que conforme al texto legal vigente, es

obligación del juez-conciliador- a sensu contrario puede ser considerado una prohibición- no prejuzgar²³ el asunto en su faceta de conciliador²⁴.

Como consecuencia de atribuir la competencia de los actos de conciliación al secretario judicial, esta previsión deja de contenerse en la nueva redacción del precepto pues quien juzgará en su caso, es un órgano diferente al que conoce de la conciliación²⁵. Esto evitará que, en caso de tenerse que acudir finalmente al juicio, el juez o tribunal que deba resolver se haya visto contaminado, a veces sin quererlo, por las declaraciones y posturas que las partes hayan mostrado en el acto de conciliación.

D.- SUSPENSIÓN DE LOS ACTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO.

La suspensión debe ser entendida como la interrupción de la celebración de un acto por causas ajenas a la voluntad de las partes. Una de las consecuencias

²³ A este respecto, BODAS MARTÍN, hace una precisión importante, en tanto en cuanto establece que: “la norma habilita para que, una vez concretados los puntos centrales de la controversia, el juez puede explicar las normas legales de aplicación, su tratamiento jurisprudencial y en su caso, las cargas probatorias, lo que permitirá...la búsqueda de soluciones que, de no ser propuestas por los litigantes, podrán ser esgrimidas por el propio juez, sin que dicha conducta implique prejuzgar”. En «La conciliación judicial laboral»...op. cit. No obstante, hay que preguntarse que solución adoptaría el órgano judicial que ha esgrimido algunas soluciones a las que una de las partes no ha querido acogerse.

²⁴ Esta previsión legal, en vigor hasta mayo de 2010, ha sido motivo de debate doctrinal entre dos posturas bien diferenciadas. La primera, que hacía referencia a la conveniencia de que fueran jueces diferentes los que conocieran del acto de conciliación judicial y del juicio posterior en caso de que las partes no llegaran a avenencia en el acto de conciliación.

²⁵ En este sentido, señala MAGRANER GIL, que la atribución a los Secretarios Judiciales de la competencia para conocer de los actos de conciliación puede tener como fin de salvaguardar la imparcialidad del Juzgador y evitar que la misma persona que preside el acto de conciliación -el Juez-, de resultar éste sin avenencia, vaya a decidir el litigio en la sentencia posterior. En «El secretario judicial en la Ley de Procedimiento Laboral» en Revista de Treball, economia i societat, nº 20, 2001.

de la reforma de la LPL, como en reiteradas ocasiones se ha manifestado, es la ampliación de las funciones de los Secretarios judiciales. En este sentido, tiene importancia la asunción, por el secretario judicial, de las labores de conciliación. La función del secretario terminaría en caso de que no se llegase a acuerdo en este acto y se tenga que dar paso al acto del juicio oral, salvo, que tal y como establece la LPL, la causa le sea devuelta para celebrar un nuevo acto de conciliación, si se suspenda el acto del juicio oral, por algunas de las circunstancias grave o acuerdo de las partes. De ahí, que resulte imprescindible el estudio de los supuestos y el modo en que precederá la suspensión de los actos de conciliación y juicio.

Tanto en el proceso penal como en el civil se regulan de forma expresa las causas por las que puede llegarse a la suspensión del juicio oral. En cambio, en el proceso laboral, la Ley es muy sucinta al respecto. Tan sólo establece que la suspensión podrá acordarse por solicitud de ambas partes²⁶ o por causas justificadas.

Tal y como ha puesto de manifiesto la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ante todo, hay que tener en cuenta que la suspensión se ejerza en el sentido más favorable para la efectividad de la tutela judicial sin que en ningún caso pueda producirse indefensión²⁷ aunque es decisivo ponderar las circunstancias concretas que concurren en cada caso²⁸.

²⁶ Como bien señala DE ÁLVARO MONTERO, esta suspensión solicitada por ambas partes, se puede deber a que estén muy cerca del acuerdo. «Incidencia general de las reformas en el proceso laboral», en La reforma en el ordenamiento procesal. Análisis de la LO 1/2009 y de la Ley 13/2009, Thomson Reuters, Navarra, 2010, pág. 596 y ss.

²⁷ SSTC130/1986, de 29 de octubre; 195/1988, de 20 de octubre.

²⁸ STC 122/1993, de 19 de abril. En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2003 (RJ 6325).

De esta forma, la LPL no especifica ni los requisitos procedimentales para la suspensión de los actos de conciliación y juicio, ni los motivos por los que pueden ser suspendidos dichos actos.

Con respecto a los requisitos de la suspensión, cuando sólo una de las partes lo haya solicitado, es necesario que existan motivos justificados y acreditados. Así, la solicitud de suspensión, se deberá pedir con anterioridad al acto de conciliación y juicio y no cuando éste se haya celebrado- salvo que exista una causa excepcional de las que tan sólo cupiera comunicación después de superado el incidente²⁹-. Además, para estimarse deberán valorarse tanto la gravedad del motivo como la prueba del mismo.

En cuanto a los motivos por los que puede declararse la suspensión, creo que dejar abierta esta posibilidad, puede derivar en determinados vicios con la simple finalidad de retrasar la decisión final, de condena o no. Y es evidente que, el derecho a un proceso debido, presente en todos los órdenes jurisdiccionales, garantiza un proceso sin dilaciones indebidas. En este sentido, cuando la LPL hace referencia a las suspensión por causa justificada acreditados ante el secretario judicial, se refiere a la actuación diligente del actor y la no lesión de otros bienes y derechos constitucionalmente relevantes.

²⁹ En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional que ha estimado que la incomparecencia de las partes, tan sólo supone una presunción de abandono y como esta presunción, admite prueba en contrario, podría ser destruida por el interesado mediante actos o pruebas que mostraran inequívocamente su voluntad de continuar el proceso o su oposición a la conclusión del mismo. En este sentido la doctrina jurisprudencial de este Tribunal ha favorecido una interpretación flexible y antiformalista de esta norma congruente con el propósito del legislador, que no es otro que el de restringir en lo posible las suspensiones inmotivadas o solapadamente dilatorias si bien también hemos advertido que tal interpretación no puede amparar actitudes carentes de la diligencia debida por parte del interesado, lesivas del derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte, de la garantía a un proceso sin dilaciones indebidas o a la regularidad, buen funcionamiento y, en definitiva, integridad objetiva del proceso. [SSTC 178/1998, de 14 de septiembre; 373/1993, de 13 de diciembre].

Es evidente, que el afectado, tiene la obligación de probar ante el órgano competente los factores que producen la inasistencia³⁰. Entendemos que la previsión puesta de manifiesto en el artículo 82.2 LPL relativa a la no suspensión de los actos de conciliación y juicio por incomparecencia del demandado, entra en juego siempre que ésta no sea justificada. En caso contrario, se puede ver afectado el principio de igualdad de armas pues las partes no tendrían las mismas posibilidades procesales.

En cualquier caso, como regla general, las partes sólo tendrán una posibilidad de suspender los actos de conciliación y juicio. Asimismo, en el momento de la suspensión, el secretario, deberá señalar una nueva fecha dentro de los 10 días siguientes a la suspensión. A mi entender, estas previsiones legales constituyen límites, que el legislador ha establecido, para evitar que el proceso se dilate injustificadamente en el tiempo, y así que este no atente al proceso debido, y concretamente, al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas.

Al no especificarse los motivos por la LPL, debemos remitirnos a la ley de aplicación supletoria, la LEC que expresa en su artículo 188 las causas, tasadas, por las que pueden suspenderse las vistas. No obstante, habrá que tener en cuenta aquellas causas que puedan ser apreciadas en el procedimiento laboral.

De este modo, podemos aplicar a la suspensión de los actos de conciliación y juicio: /.../ c).- por solicitarlo de acuerdo las partes, alegando justa causa a juicio del tribunal; d).- por imposibilidad absoluta de cualquiera de las partes citadas para ser interrogadas en el juicio o vista, siempre que tal imposibilidad, justificada suficientemente a juicio del tribunal, se hubiese producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento; e).- por muerte, enfermedad o

³⁰ SEGALÉS., El proceso laboral (Volumen I), Tirant lo Blanch, Valencia, 2005 (<http://www.tirantonline.es>) TOL545.273.

imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión; f).- por tener el abogado defensor dos señalamientos de vista para el mismo día en distintos tribunales, resultando imposible, por el horario fijado, su asistencia a ambos, siempre que acredite suficientemente que, intentó, sin resultado, un nuevo señalamiento que evitara la coincidencia (aunque aplicable, debe tenerse en cuenta que la presencia de representante en el procedimiento laboral, como regla general, es facultativa en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.1 LPL³¹ ; g).- por haberse acordado la suspensión del curso de las actuaciones o resultar procedente tal suspensión de acuerdo con lo dispuesto por esta Ley.

En principio, siempre que no lo hayan solicitado ambas partes y fuera de estas causas, el secretario judicial no podría suspender los actos de conciliación y juicio.

En todo caso, como ya he referido, la LPL tan sólo se pronuncia sobre lo que no constituye causa de suspensión de ninguno de los actos de conciliación y juicio: la no asistencia del demandado. Es más, se refleja que en caso de que el demandado no concurra a las citaciones injustificadamente- esto es, habiendo sido correctamente notificado en tiempo y forma y no haber alegado justa causa de su ausencia- los actos continuarán sin necesidad de que sea declarado en rebeldía. Es decir, podrá llegarse a una sentencia condenatoria sin la presencia del demandado. Sin embargo, si es el demandante el que, sin causa para la suspensión, no se personara en el acto de conciliación o en el acto del juicio

³¹ Artículo 18.1 LPL establece: "Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a procurador, graduado social colegiado o a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario judicial o por escritura pública."

oral, el secretario judicial o el juez respectivamente, lo tendrán por desistido de su demanda. De este modo, queda reflejada la diferencia de efectos en los casos de inasistencia injustificada de las partes. Es decir, en caso de que sea el demandado el que no asista, el procedimiento continuará hasta llegar a la solución judicial. Mientras que, si es el demandante el que no asiste, de entenderá por desistido, es decir, se entiende que abandona la acción.

Anteriormente, ya se apuntó el límite de suspensiones, desde un punto de vista cuantitativo. La LPL, en el artículo 83.1, establece que el órgano judicial/ secretario judicial podrán suspender los actos de conciliación y juicio por una sola vez. Excepcionalmente, establece el precepto que por circunstancias graves adecuadamente probadas, podrá suspenderse una segunda vez. Una vez que las partes han agotado este número, no podrá volver a suspenderse, bajo ningún concepto los actos de conciliación y juicio³².

Conforme al espíritu de la norma, para evitar en la medida de lo posible las suspensiones inmotivadas o solapadamente dilatorias, el juez de lo social competente/ secretario judicial, debe realizar un nuevo señalamiento para la celebración del acto suspendido, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la suspensión.

E.- APROBACIÓN, HOMOLOGACIÓN Y EFECTO DEL ACUERDO.

Hasta la entrada en vigor de la reforma de la LPL, el órgano encargado de la aprobación y homologación del acuerdo, era el juez de lo social competente conforme a las normas generales de competencia. A partir de que ésta entró en vigor, será el secretario judicial el que tenga atribuida tales funciones.

³² Esta norma ha sido aplicada así en los casos resueltos por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 9 de diciembre de 2004 (JUR 2004/637231); y del mismo órgano de 16 de julio de 2001 (AS 2001/2982).

Por aprobación debemos entender, la adecuación del acuerdo al ordenamiento jurídico, es decir, que lo convenido no sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o de abuso de derecho. En cuanto a la homologación del acuerdo, es el reconocimiento por la autoridad jurisdiccional competente de la validez del acuerdo, dotándolo de fuerza ejecutiva. Por último, los efectos del acuerdo, que dependerán de la naturaleza jurídica del documento en que se plasma el acuerdo (auto o decreto) el que nos servirá para determinar efectos procesales como la ejecutoriedad o la declaración de cosa juzgada.

Para la aprobación del acuerdo, el órgano judicial, tiene motivos tasado por los que llegando las partes a un acuerdo, éste no sea aprobado por el mismo- lesión grave para alguna de las partes; fraude de ley o abuso de derecho. Por lo mismo motivos, será el secretario judicial, tras la reforma, el que negará validez al acuerdo, y por consiguiente, no lo aprobará:

“si el Secretario judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará en el decreto el acuerdo”.

De este modo, la conciliación no puede entenderse como la renuncia de derechos por parte del trabajador conforme al artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores³³. Para la estimación de fraude o abuso de derecho del convenio

³³ Establece el artículo 3.5 del ET: “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”. En este sentido, señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, que en el Derecho del Trabajo existen normas, de carácter mínimo, que se imponen sobre las voluntades de trabajador y empresario y que se aplican al margen de

que soluciona el conflicto, se deberá estar a las circunstancias de cada caso concreto. Ahora bien, teniendo en cuenta que la solución del conflicto por las partes conlleva la dejación o cesión en alguna de sus pretensiones, esta circunstancia sólo debemos entenderla como el recorte de determinadas pretensiones.

Hasta ahora la homologación o aprobación del acuerdo adoptado en conciliación judicial se hacía a través de auto. Éstos, tienen fuerza ejecutiva, conforme a lo dispuestos en la normativa procesal. A partir de mayo de 2010, la aprobación del acuerdo realizada por el secretario judicial se documentará a través del decreto.

La primera referencia que encontramos del decreto, la pone de manifiesto el artículo 456, en su último párrafo en el que se expresa:

“Se llamará decreto a la resolución que dicte el secretario judicial con el fin de poner término al procedimiento del que tenga atribuida exclusiva competencia, o cuando sea preciso o conveniente razonar su decisión. Será siempre motivado y contendrá, en párrafos separados y numerados, los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho en que se basa”.

la voluntad de las partes. Por ello, la renuncia de la que se habla en el ET y en la LPL hay que entenderla desde el punto de vista del carácter indisponible de las normas. En «Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales»...op. cit., pág. 27-28. En cambio, en el ordenamiento italiano, señala GIANNI LOY, que se consideran válidas las renunciaciones y transacciones que tengan por objeto derechos inderogables establecidos por Ley o convenio colectivo, siempre que las conciliaciones se alcancen en una de las tres instituciones previstas al efecto por la ley: conciliación administrativa; sindical o judicial. «La conciliación y el arbitraje: perfiles generales en materia de derechos», Temas Laborales, núm. 70, 2003, pág. 129-130.

Con la modificación de la LPL, se ha modificado el Capítulo IV, que viene a titularse «De las resoluciones procesales», incluyendo el decreto en esta categoría³⁴. Así, encontramos una referencia al decreto en el artículo 49.2 LPL que dice:

“Los secretarios judiciales resolverán por medio de diligencias y decretos, igualmente, en los casos y con las formalidades legalmente previstos”

Igualmente, LEC, se hace referencia a las resoluciones que podrán adoptar los secretarios judiciales y con más detalle, establece en el artículo 206.2.2º la figura del decreto:

“Se dictará decreto cuando se admita a trámite la demanda, cuando se ponga término al procedimiento de que el secretario tuviera atribuida la competencia exclusiva y, en cualquier clase de procedimiento, cuando fuera preciso o conveniente razonar lo resuelto”.

Así, teniendo en cuenta las previsiones legales anteriormente dispuestas, establece el artículo 84.1 LPL, que será la forma en que el secretario judicial apruebe lo convenido por las partes, acordando, igualmente, el archivo de las actuaciones.

En cuanto a la ejecutoriedad del decreto, establece la ley que todas las resoluciones aprobando el acuerdo al que han llegado las partes, llevarán aparejada la ejecución. Con esta previsión, se deja claro que en caso de que

³⁴No obstante, hay que tener presente, que los decretos, no son resoluciones judiciales pues no provienen de la autoridad judicial sino del secretario a pesar de que guarda cierta similitud o analogía con los autos y sentencias dictados por jueces y tribunales en el ejercicio de su función jurisdiccional. LACUEVA BERTOLACCI., «El decreto del secretario judicial», en Actualidad Jurídica Aranzadi, 2007, núm. 739.

una de las partes no cumpla con lo acordado, no será necesario acudir al Juez para que se homologue judicialmente el acuerdo y así poder solicitar la ejecución, sino que directamente, la parte perjudicada, podrá instar al órgano judicial a que ejecute el acuerdo consignado en el decreto oportuno. Se presume que las partes van a cumplir el acuerdo que han adoptado. En caso contrario, el decreto del secretario judicial, tendrá fuerza ejecutiva y podrá ser ejecutado por los trámites de la ejecución de sentencias.

Es decir, si no se le otorga fuerza ejecutiva a la aprobación que realice el secretario judicial del acuerdo de conciliación, estaríamos ante la misma situación que presentan los acuerdos alcanzados en mediación que no se han homologado judicialmente. En este sentido, el mediador no puede dar respuesta al nuevo conflicto surgido si lo que se pretende es que una de las partes cumpla con la prestación a la que se obligó ya que para la ejecución forzosa es necesario acudir al juez como único detentador de esta potestad- artículo 117 CE.³⁵ Por ello, es necesario determinar la naturaleza del decreto, como documento y buscar una solución al tema de la aprobación u homologación.

Así, el único problema que plantearía el decreto es el otorgarle efecto de cosa juzgada, es decir, si resuelto el conflicto por una conciliación aprobada por decreto, éste tendría el efecto de cosa juzgada. Ello dependerá, en gran medida, de la naturaleza jurídica de este tipo de resolución. La cosa juzgada, tradicionalmente, se ha conferido a las resoluciones judiciales, en concreto, a las sentencias judiciales. La doctrina señala que la eficacia de la cosa juzgada solo es predicable de las sentencias, y no de las resoluciones que resuelvan

³⁵ VIOLA DEMESTRE, I., «El carácter ejecutivo de los acuerdos resultantes de mediación», en Simposio sobre Tribunales y mediación. Nuevos caminos para la justicia. Comunicaciones, , Barcelona, 2009, pág. 21-22

sobre cuestiones formales. Es más, justifica esta limitación a que las sentencias son las únicas resoluciones judiciales que deciden sobre la cuestión de fondo³⁶. No obstante, considero que si el decreto es una resolución que pone fin a los procedimientos en los que el secretario judicial es competente en exclusiva, y que el efecto de cosa juzgada supone que las partes no puedan hacer un nuevo planteamiento del conflicto ante los órganos judiciales, sería preciso otorgar al decreto la entidad de cosa juzgada sin que ello suponga la limitación del derecho de acceso a los tribunales. Ya que, permitir que una de las partes pueda acudir a plantear una demanda ante los juzgados de lo social es negar todo lógico y sentido a la conciliación. El fundamento es que en estos casos, el decreto no se está limitando a cuestiones meramente formales sino a cuestiones de fondo que resuelven el conflicto surgido entre las partes.

A pesar de ello y aunque el decreto tenga atribuida fuerza ejecutiva, el efecto de cosa juzgada material, tan sólo se predica de las sentencias firmes, tal y como establece la previsión dispuesta en el artículo 222 LEC.

Por último, si alguna de las partes no está de acuerdo con la validez de la avenencia, siempre tiene la posibilidad de impugnarla ante el órgano judicial competente.

³⁶ CORTÉS DOMÍNGUEZ; MORENO CATENA., Derecho Procesal Civil. Parte General, Tirant Lo Blanch, Valencia, 3^o edición, 2008, pág. 299. MONTERO AROCA., «La cosa juzgada: conceptos generales», en Efectos jurídicos del proceso (Cosa juzgada. Costas e intereses. Impugnación y jura de cuentas), Cuadernos de Derecho Judicial, n^o 25, 1995. MANRESA Y NAVARRO., Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil reformada conforme a las bases aprobadas por la Ley de 21 de junio de 1880, Imprenta de la Revista Legislación, 1910, entiende que la conciliación, aun cuando se celebre con la intervención del juez, no tienen naturaleza procesal sino de contrato transaccional crítica que se quiera conferir al acuerdo adoptado la naturaleza de cosa juzgada pues establece: "es contraria a la lógica y a los buenos principios dar el carácter y autoridad de cosa juzgada a lo que en realidad no es más que un convenio entre las partes".

Los motivos por los que puede recurrirse el acuerdo se concreta en las causas que invalidan los contratos en función de la nulidad del consentimiento prestado. El fundamento de esta afirmación, radica en el carácter de contrato transaccional de la conciliación³⁷. El órgano competente para conocer de la acción de impugnación es el Juez o Tribunal al que, conforme a las normas generales de competencia, le correspondiera el conocimiento de la demanda. El plazo para ejercer dicha acción será de quince días desde que se aprobó el acuerdo y para los terceros interesados, el plazo comenzará a correr desde el momento en que tuviera conocimiento del acuerdo. El trámite por el que se seguirá será el que prevé la ley para las sentencias.

F.- LA NUEVA REGULACIÓN.

La LPL de 1995, ha sido muy criticada en tanto en cuanto confería la conciliación al juez de lo social que debía conocer del juicio oral en caso de no llegar a avenencia ya que, se entendía que el juez no estaba preparado para las labores de conciliación y, aunque sin pretenderlo, podía prejuzgar el caso por la actitud de las partes en la conciliación.

Estas circunstancias, unidas a la consideración de la conciliación como un mero trámite, han provocado que con la reforma se quiera obtener una mayor rapidez y seguridad para los ciudadanos y que realmente, la conciliación pueda servir como modo de solucionar los conflictos surgidos en la esfera laboral.

Por ello, no puede entenderse cómo se ha mantenido, en el artículo 84.3 LPL, la posibilidad de que ante el órgano judicial las partes acuerden una solución. Entonces estaríamos ante una homologación de acuerdo transaccional del artículo 19 LEC (no actúa el juez-conciliador, sino sólo devuelve el procedimiento a un momento procesal anterior). En estos casos, el órgano

³⁷ GARCÍA QUIÑONES., La conciliación judicial en el proceso...op. cit.

judicial puede suspender el procedimiento por una de las causas previstas en la ley y remitir al secretario judicial para que éste realice el acto de conciliación. Es decir, un nuevo acto de conciliación (por lo que la reforma incrementa los intentos de conciliación que pueden darse en el procedimiento laboral). Gracias a la previsión establecida en el artículo 83.1 LPL, relativa a la posibilidad de suspender el acto de conciliación o de juicio una sola vez- y por circunstancias graves podrá acordarse una segunda suspensión-, es por lo que entendemos que si llegados al acto de juicio, las partes solicitan al órgano judicial la suspensión para un “tercer” intento de conciliación y en el mismo no se llega a solucionar el conflicto, se señalará de nuevo el juicio oral para que el juez resuelva conforme a los trámites establecidos. Es decir, el nuevo intento de conciliación no puede utilizarse como artimaña para retrasar la solución judicial. Y por ende, no servirá a las partes para el alargamiento in tempore.

En este momento lo que debemos preguntarnos es la naturaleza del acto de aprobación del acuerdo al que las partes llegan durante el desarrollo del juicio oral y que le compete al juez o tribunal. En este concreto caso, debemos considerar que el juez que conoce del asunto incorporará a la resolución judicial el acuerdo adoptado por las partes siempre que sea conforme a derecho, en cumplimiento de su deber de resolver todos los asuntos que sean sometidos a su conocimiento.

En este sentido, la doctrina y la jurisprudencia, han determinado dos posiciones que parten de la idea de que el contrato transaccional tiene efecto de cosa juzgada para las partes- tal y como dispone el artículo 1816 Código Civil. No obstante, cuando la conciliación se alcanza extrajudicialmente, su naturaleza sólo será la de un contrato y su incumplimiento se podrá denunciar ante los tribunales de justicia. En cambio, la conciliación judicial-que en trámites de ejecución se le reconoce el efecto de sentencia-, conllevará que las partes no podrán iniciar un procedimiento posterior con el mismo objeto y las mismas

partes del acto conciliatorio pues la ejecución, podrá hacerse en vía de apremio en virtud del artículo 1816 Cc. Es decir, al acuerdo adoptado en conciliación judicial, se le otorga, sin ninguna duda, el valor de cosa juzgada³⁸.

IV.- FORMACIÓN DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES PARA LA PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN.

El conciliador debe estar investido de una serie de garantías que redundan en la seguridad jurídica que ofrece a las partes, el acudir a conciliación. Estas garantías se refieren a: la neutralidad, imparcialidad y confidencialidad.

Aunque tradicionalmente no se ha reclamado del órgano judicial, hasta la reforma competente para conocer de la conciliación judicial en el proceso laboral, ni tan siquiera es un requisito exigido por la ley, es necesario hacer hincapié en un tema de gran importancia para la efectividad de la solución adoptada mediante la conciliación. Me refiero, al tema de la formación del tercero- en este caso el secretario judicial- que actuará como conciliador para que las partes lleguen a la solución pacífica del conflicto. Además, hay que tener en cuenta, la especial naturaleza de los intereses en juego en las relaciones de trabajo y la tutela que ellos requieren.

La formación que se reclama de los secretarios judiciales para la realización de conciliación no es, evidentemente, jurídica sino que se centrará en las herramientas de comunicación para conseguir que las partes lleguen a un acuerdo que satisfaga plenamente sus intereses. Estas técnicas son utilizadas en los procesos de negociación asistida o mediación aunque no son privativas

³⁸ Así lo reconoce el Tribunal Supremo en sentencia de 24 de julio de 1998 (RJ 5904): "No se cuestiona que lo acordado en la conciliación judicial tiene valor de cosa juzgada".

de esta disciplina, ya que pueden ser compartidas por otras actividades que se sustentan en la buena comunicación. Encontramos pues: la escucha activa (para conocer los intereses subyacentes de las partes); asertividad (es decir, empatizando con las necesidades de las partes pero sin perder de vista el conflicto); proactividad (actitud del conciliador orientada a su positividad y al control del conflicto). Por otro lado, es necesario insistir en algunas herramientas específicas para la negociación como la reenmarcación (volver a reformular el mensaje eliminando los elementos negativos); normalización (ofrecer una visión más objetiva del problema que ha sido sobredimensionado por las partes) y enfoque al futuro (identificar un futuro mejor que permita abordar una solución al conflicto).

El papel del conciliador no puede limitarse a ser mero controlador de la legalidad, es decir, la actitud del conciliador no sólo será la de inspeccionar que ninguna de las partes vea menguado sus intereses para lograr la solución del conflicto, sino que, por el contrario, debe adoptar un rol intervencionista, dando diferentes soluciones al conflicto para que las partes decidan cuál de ellas satisface sus intereses³⁹ aunque en ningún caso, las partes están vinculadas a la decisión adoptada por el tercero-conciliador. Es más, en el caso del proceso laboral, las partes pueden decidir continuar con el procedimiento, no sometiéndose a ninguna de las soluciones propuestas y en el juicio oral, solicitar que el órgano judicial ratifique el acuerdo transaccional al que hayan llegado sin la intervención del tercero-conciliador.

La formación como conciliador de los secretarios judiciales garantizaría que las resoluciones de los conflictos por instancias extrajudiciales ofrezcan el mismo nivel de seguridad requerido en la Administración de Justicia, dada la naturaleza

³⁹ Aunque referente a la mediación, el Anteproyecto de Ley de mediación y arbitraje, exigirá formación específica para la actuación como mediador. Noticia publicada por Europapress el 22 de febrero de 2010 [<http://www.europapress.es>]

de los intereses que pueden verse afectados en el proceso laboral. Es por ello, por lo que debe apoyarse la idea de que los secretarios judiciales se sometan a una especialización, no sólo en materia laboral sino también, en técnicas aplicables a la conciliación.

Admitida la demanda, el secretario judicial deberá intentar la conciliación. A este respecto, el Anteproyecto de Ley de reforma de la Legislación Procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, establecía que el intento de conciliación se desarrollara en audiencia pública. Este precepto fue sometido a enmienda, con la finalidad de que la conciliación se realizara sin la presencia judicial justificándolo en la mayor libertad de las partes para exponer sus posiciones. Finalmente, el Proyecto de Ley, tal y como lo hace el texto final, dispone: “el secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia...”. Es más, una posibilidad recomendable, podría consistir en que, el acto de conciliación se contextualice en un entorno informal. Así, si se quiere que las partes de desenvuelvan demostrando sus verdaderas intenciones e intereses en conflicto, sería conveniente que el acto de conciliación se desarrolle en el despacho del secretario judicial⁴⁰. En cambio, si se le quiere dotar de mayor solemnidad al acto, se podría realizar en la sala de vistas con la previsible consecuencia de que las partes se limiten a defender sus posiciones como si de un juicio se tratara.

Por otro lado, la ley no deja claro cuál será la labor del secretario judicial en tanto en cuanto hace referencia a dos modos de solucionar los conflictos que difieren entre sí: la conciliación y la mediación. Las diferencias entre estos dos modos autocompositivos de solucionar los conflictos vienen impuestas por su

⁴⁰ Para LOUSADA AROCHENA, establece que, tras la reforma, el acto de conciliación se desarrollará en la Oficina Judicial. «Análisis de la incidencia de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, sobre el procedimiento laboral: una primera aproximación», en Actualidad Laboral, Editorial la Ley, febrero 2010.

propia naturaleza y por el modo de ejecutarlos. En este sentido, la mediación se caracteriza por ser un procedimiento que puede ocupar varias sesiones (es decir, es un proceso estructurado, flexible y adaptable), que está dirigido por un mediador el cual precisa formación específica. En cambio, la conciliación, normalmente se produce en el proceso, se desarrolla, normalmente, en un sólo acto, puede ser obligatorio intentarla (como sucede en el proceso laboral), al desarrollarse en el marco del proceso, la lleva a cabo el Juez o el Secretario que no requieren de formación específica (aunque es evidente, que es mejor tenerla)⁴¹.

V.- CONCLUSIONES.

Con independencia del órgano competente para llevar a cabo el desarrollo de la conciliación en el proceso laboral, el éxito de la misma, es decir, la solución de los conflictos mediante la avenencia de las partes, dependerá en gran medida de factores ajenos al procedimiento como son, por ejemplo factores socioeconómicos. En este sentido, las dificultades económicas de las empresas hace aconsejable el aceptar propuestas de conciliación que resolverán el conflicto.

La reforma de la LPL revierte básicamente en la atribución de competencias al secretario judicial, dejando a jueces y tribunales la exclusiva función que la propia constitución les confiere: juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. De este modo, a los efectos del presente artículo, se ha destacado la asunción por el

⁴¹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, en «Conciliación y Mediación en los conflictos colectivos laborales»...op. cit, pág. 190, explica, claramente, las diferencias entre la mediación y la conciliación. Así, señala que en la conciliación se intenta que las partes lleguen a un acuerdo por sí solas siendo la única facultad que tiene el tercero que interviene como conciliador, ayudar a las partes a negociar entre ellas. En cambio, explica la autora que en la mediación, se le ofrece la posible solución que les ayude a alcanzar un acuerdo que zanje su conflicto.

secretario judicial de funciones que hasta el momento venían desarrollando el órgano judicial. No obstante, ésta deberá seguir siendo catalogada como judicial en tanto en cuanto se desarrolla una vez iniciado el procedimiento.

Por el sentido propio de la conciliación, la sesión para llegar a un acuerdo se deberá efectuar antes del inicio del juicio oral. Si bien es cierto, que la ley prevé la posibilidad de llegar a un acuerdo iniciado el acto del juicio. El acuerdo que se alcance, deberá ser ratificado por el órgano judicial salvo que las partes soliciten la suspensión del juicio, en cuyo caso la competencia para la aprobación del acuerdo, de nuevo, revierte en la figura del secretario judicial que lo hará a través de decreto. No obstante, en mi opinión, en esta fase del procedimiento, ni el órgano judicial ni, en su caso, el secretario judicial, actuará, como conciliadores pues el acuerdo ha sido adoptado por las partes motu proprio.

En cuanto a la inasistencia de las partes en los actos de conciliación, tiene efectos diferentes dependiendo de quién sea el causante de la "suspensión". Así, en caso de ser el demandado el que no acuda al acto de conciliación, se continuará con el procedimiento hasta el momento en que el juez de lo social competente dicte una resolución para la solución del conflicto. En caso de ser el demandante el que no acuda, la solución es diferente, pues se considerará que éste desiste de su pretensión y el eventual procedimiento terminaría en ese momento.

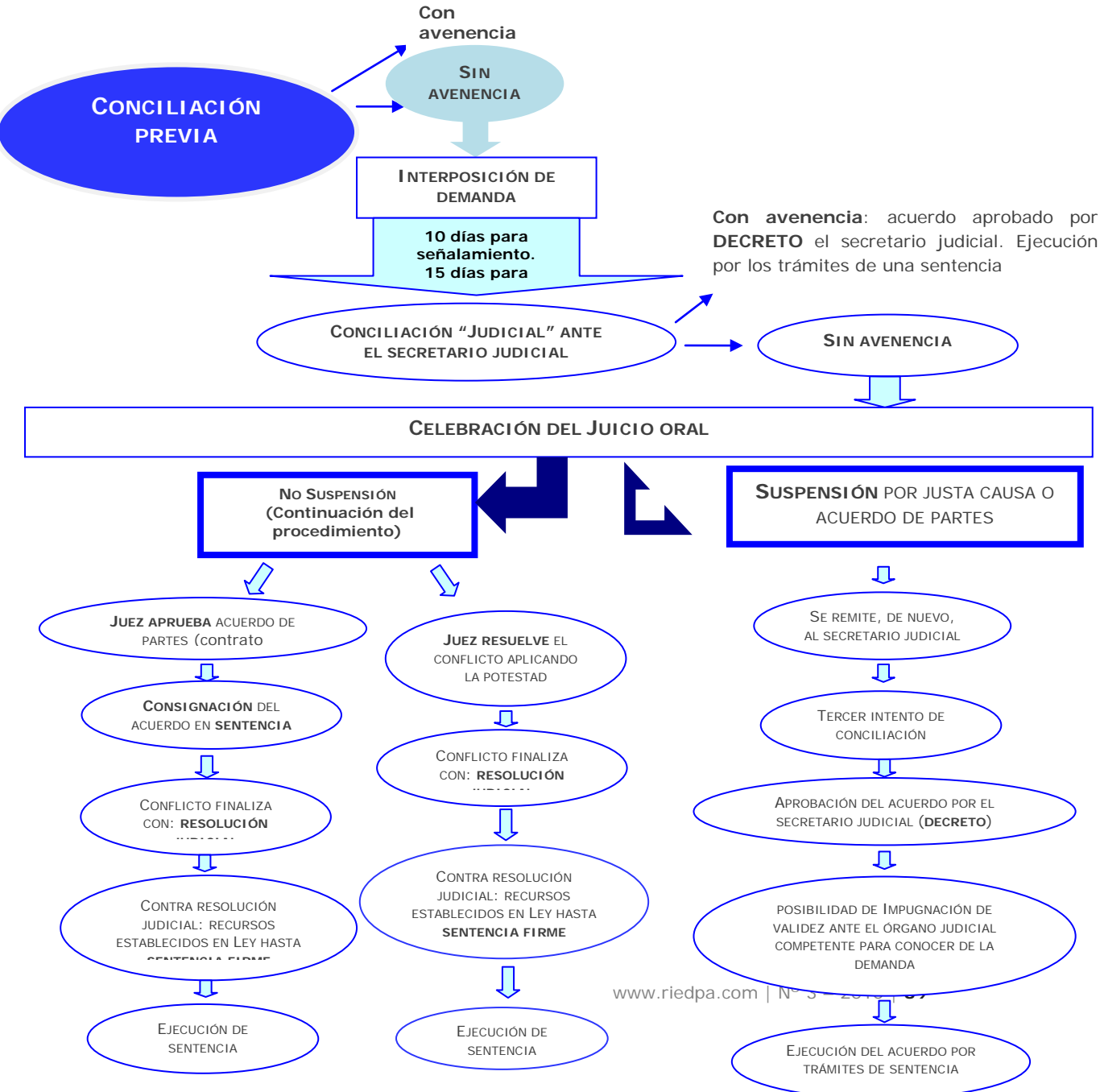
Tras la reforma de la LPL, el procedimiento quedaría de la siguiente forma: se presenta la demanda- habiendo cumplido el trámite de la conciliación previa- se celebrará una conciliación "judicial" ante el secretario judicial; en caso de que no exista avenencia- se procederá a la celebración del juicio oral en presencia del juez o tribunal.

Aprovechando la reforma y por motivos de economía procesal, se debería interpretar el término sucesivo que marca la ley, para la celebración de los actos de conciliación y juicio, para entenderlo de forma que, tan sólo, se realizara el despliegue “judicial” de citaciones cuando no fuera posible que las partes llegaran a un acuerdo en la conciliación celebrada a presencia del secretario judicial. La práctica habitual, de citar a los testigos y peritos deviene, en algunas ocasiones ineficaz, porque las partes llegan a un acuerdo en la conciliación, evitándose la celebración del juicio oral. Tras la reforma y llegando las partes a un acuerdo en la conciliación, el secretario judicial, procederá al archivo de las actuaciones y dictará decreto aprobando el acuerdo por lo que la presencia de los testigos y peritos sería inútil por la no celebración del juicio oral.

Esta situación se salvaría, si el acto de juicio oral se señalara para un día diferente al señalado para la celebración del acto de la conciliación ya que de este modo, todo ese despliegue se realizaría en caso de que el acto del juicio oral se llegara a celebrar ya que es ese el momento procesal en el que se tiene que desarrollar la práctica de la prueba.

Igualmente, esta reforma debe servir para exigir una mayor formación del personal encargado de la conciliación pues de este modo, se logrará una mayor número de conflictos resueltos sin llegar al juicio oral. Esta circunstancia, beneficiará tanto a los usuarios de la justicia, es decir, a las partes en conflictos; como a la propia Administración de Justicia que podrá ofrecer un servicio más ágil, rápido y seguro al conjunto de la sociedad.

VI.- ANEXO I: ESQUEMA DE LA CONCILIACIÓN EN PROCESO LABORAL TRAS LA REFORMA DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL.



VII.- BIBLIOGRAFÍA.

- AZLATE SÁEZ DE HEREDIA., «La dinámica del conflicto», en Mediación y solución de conflictos. Habilidades para una necesidad emergente (SOLETO MUÑOZ; OTERO PARGA [Coord.], Tecnos, Madrid, 2007.
- BODAS MARTÍN., «La conciliación judicial laboral», en La prueba en el proceso laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, nº 23, 1997.
- CORTÉS DOMÍNGUEZ; MORENO CATENA., Derecho Procesal Civil. Parte General, Tirant Lo Blanch, Valencia, 3º edición, 2008.
- CUEVAS LÓPEZ., «La conciliación: su función con respecto al proceso», Temas Laborales, núm. 8, 1986.
- DE ÁLVARO MONTERO., «Incidencia general de las reformas en el proceso laboral», en La reforma en el ordenamiento procesal. Análisis de la LO 1/2009 y de la Ley 13/2009, Thomson Reuters, Navarra, 2010.
- DESDENTADO BONETE., «El proceso social en la doctrina constitucional reciente (2003-2007). Una reseña crítica», en Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración, nº 73, 2008.
- DESDENTADO BONETE., «Notas para un debate sobre la crisis del Proceso Social» en Revista de Derecho Social, nº 4, 1998.
- FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A., «El necesario debate sobre le nuevo modelo de oficina judicial», en La Ley, nº 7191, junio de 2009, D-209.
- GARCÍA QUIÑONES., La conciliación judicial en el proceso laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- GARRIDO CARRILLO., La oficina judicial, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- GMIENO SENDRA., Fundamentos del Derecho Procesal: (Jurisdicción, acción y proceso), Civitas, Madrid, 1981.
- GÓMEZ ARROYO., «Comentario al artículo 452 de la Ley Orgánica del Poder Judicial» en La Ley, nº 6074, 2004, D-171.

- Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>)
- LACUEVA BERTOLACCI., «El decreto del secretario judicial», en Actualidad Jurídica Aranzadi, 2007, núm. 739.
- LOUSADA AROCHENA., «Análisis de la incidencia de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, sobre el procedimiento laboral: una primera aproximación», en Actualidad Laboral, Editorial la Ley, febrero 2010.
- LOY., «La conciliación y el arbitraje: perfiles generales en materia de derechos», Temas Laborales, núm. 70, 2003.
- MAGRANER GOL., «El secretario judicial en la Ley de Procedimiento Laboral» en Revista de Treball, economia i societat, nº 20, 2001.
- MANRESA Y NAVARRO., Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil reformada conforme a las bases aprobadas por la Ley de 21 de junio de 1880, Imprenta de la Revista Legislación, 1910
- MONTERO AROCA., «La cosa juzgada: conceptos generales», en Efectos jurídicos del proceso (Cosa juzgada. Costas e intereses. Impugnación y jura de cuentas), Cuadernos de Derecho Judicial, nº 25, 1995.
- MORENO CATENA; CORTES DOMÍNGUEZ., Derecho procesal civil. Parte general. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, 3ª edición.
- MORENO CATENA; CORTÉS DOMÍNGUEZ., Introducción al Derecho Procesal, Tirant lo Blanch, Valencia, 3ª edición, 2008.
- PERDIGUERO BAUTISTA., «Mediación, Conciliación y Arbitraje en el derecho Laboral», en Arbitraje, mediación, conciliación, Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 27, 1995.
- RAYÓN BALLESTEROS., «La nueva oficina judicial para el Siglo XXI», en Anuario jurídico y económico escurialense, 2007.
- RODRÍGUEZ CRESPO., «La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de la tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional», Temas Laborales, nº 62, 2001.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ., «Conciliación y Mediación en los conflictos colectivos laborales», Temas Laborales, nº. 70, 2003.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel., «Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales», en *Temas Laborales*, nº 70, 2003.
- ROMERO PRADAS., *La conciliación en el proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- SEGALÉS., *El proceso laboral (Volumen I)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005 (<http://www.tirantonline.es>) TOL545.273.
- SEGOVIANO ASTABURUAGA., «La reforma de la Ley de Procedimiento Laboral ante la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial» en *Reforma de la Ley de Procedimiento Laboral*, 2004 (<http://www.cej.justicia.es>).
- SIRVENT HERNÁNDEZ., «Los principios inspiradores del proceso laboral. Los actos procesales», en *El proceso laboral (Volumen I)*, Tirant on line (tol 540.787), 2005.
- VALDÉS DAL-RÉ., «La conciliación laboral», en *Relaciones laborales*, núm. 14, 2005.
- VIOLA DEMESTRE., «El carácter ejecutivo de los acuerdos resultantes de mediación», en *Simposio sobre Tribunales y mediación. Nuevos caminos para la justicia. Comunicaciones*, Barcelona, 2009.