

Los mecanismos de solución extrajudicial en el proceso laboral: análisis a partir de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

María Antonia Castro Argüelles

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo
Miembro del Grupo de investigación de la UCM 971102-JUSPLA

Alternative dispute resolution mechanisms in labor proceedings: an analysis based on the Law Regulating Social Jurisdiction

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. CONCILIACIÓN PREVIA: ADMINISTRATIVA O AUTÓNOMA. 3. CONCILIACIÓN ANTICIPADA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL. 4. LA MEDIACIÓN ANTES Y DURANTE EL PROCESO JUDICIAL. 5. EL ARBITRAJE. 6. REFLEXIONES FINALES. 7. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El presente estudio examina la configuración y el alcance de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el orden social a partir de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y de los cambios introducidos por la Ley Orgánica 1/2025, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia. Se analizan la conciliación, la mediación y el arbitraje poniendo el acento en su distinta interacción con el proceso judicial laboral. Mientras la conciliación y la mediación pueden actuar como fases previas o integradas en el propio procedimiento, el arbitraje opera de forma externa, como vía sustitutiva del proceso, aunque sus resultados se someten al control de la jurisdicción social. Finalmente, se valoran los desafíos normativos y prácticos que persisten para su plena consolidación como instrumentos eficaces de tutela de los derechos laborales.

Palabras clave: Jurisdicción social, Conciliación laboral, Mediación, Arbitraje, Medios alternativos de solución de conflictos, Desjudicialización, Eficiencia procesal, proceso laboral, modalidades procesales.

ABSTRACT: This study examines the structure and scope of alternative dispute resolution mechanisms in the social (labor) order, based on Law 36/2011, which regulates the social jurisdiction, and the changes introduced by Organic Law 1/2025, on measures to improve the efficiency of the public justice service. Conciliation, mediation, and arbitration are analyzed, with an emphasis on their differing interaction with labor judicial procedures. While conciliation and mediation can function as preliminary stages or be integrated into the procedures themselves, arbitration operates externally, as an alternative to the judicial process, although its outcomes are subject to review by the social jurisdiction. Finally, the normative and practical challenges that persist for their full consolidation as effective instruments for the protection of labor rights are assessed.

Keywords: Social Jurisdiction, Labour Conciliation, Mediation, Arbitration, Alternative Dispute Resolution Mechanisms, Dejudicialisation, Procedural Efficiency, Labour Procedure, Procedural Modalities.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos fundamentales de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) fue contribuir a una mayor agilidad en la tramitación procesal, mediante diversas medidas orientadas a la simplificación y eficiencia del proceso, entre las que destaca el fomento de mecanismos alternativos de solución de conflictos, especialmente la conciliación y la mediación. En este sentido, la Ley introdujo importantes novedades, como el impulso tanto de la mediación previa como de la intraprocesal, la creación de una modalidad procesal específica para la impugnación de laudos arbitrales, la posibilidad de revisar laudos firmes y la facultad de alcanzar una transacción judicial en cualquier momento del procedimiento, incluida la fase de ejecución (Preámbulo de la Ley).

El Título V del Libro I (de la evitación de proceso) reúne las principales disposiciones orientadas a favorecer la solución anticipada o extrajudicial de los conflictos laborales, reforzando así la vocación conciliadora y desjudicializadora del orden social¹. En particular, el Capítulo I, antes limitado a la conciliación previa, amplía su alcance para incluir referencias específicas a la mediación y al arbitraje, regulando tanto su eficacia como su impugnación².

- 1 Sobre "los métodos alternativos de solución de disputas y la necesidad de introducirlos en el sistema de justicia", Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.31-47, p.33, para quien "esto supone dejar entrar al conflicto real en la órbita del proceso".
- 2 El Capítulo II del mismo Título V hace referencia al agotamiento de la vía administrativa previa que, aunque es un requisito obligatorio antes de iniciar el proceso judicial, no debe considerarse un mecanismo alternativo de solución extrajudicial del conflicto. Se trata de un trámite administrativo que no implica acuerdo ni la intervención de un tercero neutral, y su función principal es permitir a la Administración revisar su actuación para, en ocasiones, evitar la judicialización. Por ello, su naturaleza es más

Ahora bien, la LRJS no otorga a todos estos mecanismos el mismo grado de integración en el proceso judicial. Mientras la conciliación y la mediación pueden desplegarse como fases previas o incluso integradas en el propio procedimiento, el arbitraje mantiene una posición externa: actúa como una vía alternativa al proceso judicial cuyos resultados —el laudo— están sujetos al control y ejecución por los órganos jurisdiccionales.

Por otra parte, junto a su función sustitutiva —esto es, la posibilidad de resolver el conflicto sin necesidad de acudir al proceso judicial—, la LRJS también les reconoce una función procesal o institucional, en la medida en que determinadas actuaciones realizadas ante los órganos de conciliación, mediación o arbitraje producen efectos jurídicos dentro del propio proceso laboral.

Así, el artículo 19.2 permite que, en procedimientos con más de diez demandantes, la representación común pueda otorgarse ante los servicios administrativos competentes en materia de conciliación, mediación o arbitraje, que ejercen un papel formal e instrumental, similar al de un notario o al de un LAJ; y el artículo 23.5 atribuye efectos jurídicos a los actos realizados ante estos servicios, como la interrupción de la prescripción cuando el empresario reconoce una deuda laboral.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia, ha impulsado de manera transversal los medios alternativos o adecuados de solución de controversias³. Su regulación se centra, principalmente, en el ámbito civil y mercantil, pero sus principios refuerzan la colaboración entre la vía extrajudicial y la jurisdiccional en el orden social, promoviendo una cultura negociadora orientada a la eficiencia y a reducir la litigiosidad.

De un lado, la Ley potencia el papel de profesionales jurídicos diversos, incluidos los graduados sociales, en la gestión y desarrollo de la conciliación privada que permita alcanzar un acuerdo conciliatorio con la parte a la que se pretenda demandar. Se establecen también requisitos profesionales para quienes intervienen en los mecanismos alternativos de resolución de conflictos con el objetivo de garantizar la cualificación y profesionalización de estos procesos (art. 15), lo que viene a reafirmar la confianza en las vías extrajudiciales que ya se aprecia en la LRJS⁴.

procesal y administrativa que conciliadora o mediadora. Así lo recuerda Sempere Navarro, A.V., "Prologo", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.19-27, p. 25, con cita STC 120/1993, 19 de abril, FJ. 4. Sobre el tema, SSTC 60/1989, 16 de marzo, FJ.2, 120/1993. FJ. 3, 122/1993, 19 de abril, FJ.2, y STS 30 de noviembre de 2000, rec.1355/2000.

3 Lamo Rubio, L., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16.

4 Así lo anuncia de manera expresa el preámbulo de la norma: "con los métodos alternativos o adecuados de solución de controversias se incrementa el protagonismo de las profesiones jurídicas, especialmente por el papel negociador de la abogacía que se garantiza en todo caso, pero también de los procuradores y procuradoras de los tribunales, las personas profesionales de la mediación, los

En esta misma línea, la disposición final vigesimoquinta de la Ley Orgánica 1/2025 ha reformado la Ley 23/2015, de 21 de julio, de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para permitir que el personal funcionario previsto en su artículo 3 pueda participar, de forma puntual y ajena a sus funciones inspectoras, en actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales, en el ámbito de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales previstos en convenios colectivos o acuerdos interprofesionales (art. 83 ET)⁵.

De otro lado, la disposición final trigésima primera de la LO 1/2025 encarga al Gobierno un desarrollo normativo específico de los medios de solución de controversias para los conflictos en que la Administración pública sea parte. Un desarrollo que incidirá en aquellos litigios que involucren a la Administración o a sus organismos.

Aunque la LO 1/2025 no introduce una reforma profunda de la LRJS en esta materia, sí ha modificado directamente varios preceptos —los párrafos 1 y 2 del artículo 65, art. 83.3, art. 84 apartados 1 y 3— para ajustar el régimen de efectos de la conciliación y mediación previas y reforzar su eficacia. Entre las novedades más relevantes se encuentra la regulación de la conciliación anticipada, incluida la posibilidad de realizarla por vía telemática, así como la consideración expresa de la conciliación alcanzada ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia (LAJ) como conciliación judicial (nuevo art. 84.1). Asimismo, se introduce la aprobación judicial del acuerdo conciliatorio alcanzado una vez iniciado el juicio y la obligación de registrar, por parte del/ de la LAJ los aspectos controvertidos en caso de conciliación anticipada sin acuerdo, reforzando la seguridad jurídica y clarificando los plazos y efectos de estos trámites. También se prevé la posibilidad de sancionar la incomparecencia injustificada y la obligación de advertir a las partes sobre cuestiones procesales que puedan afectar al procedimiento, consolidando así la relevancia de la conciliación tanto anticipada como en el seno del juicio.

Más allá de estos cambios, la Ley contribuye a fortalecer el entorno normativo e institucional en el que operan los mecanismos alternativos, reforzando indirectamente la vocación conciliadora y desjudicializadora que la LRJS atribuye a los órganos extrajudiciales. Este impulso normativo, junto con la creciente integración entre la vía extrajudicial y la jurisdiccional, subraya la importancia de analizar en profundidad

graduados y graduadas sociales, los notarios y notarias y los registradores y registradoras de la propiedad, amén de otros muchos profesionales”.

- 5 Sobre la conveniencia de adscribir funciones conciliadoras a figuras dotadas de autoridad institucional en el ámbito de las relaciones laborales, como la Inspección de Trabajo, dado que la conciliación exige cierta proactividad por parte del tercero neutral., Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.171. Conviene señalar que la Ley 23/2015 ya contemplaba, en su artículo 1.2, la posibilidad de que la Inspección asumiera funciones de conciliación, mediación y arbitraje “en su caso”, lo que permitía una cierta intervención institucional en este ámbito. No obstante, la modificación introducida en 2025 aporta una novedad relevante, al prever la participación de los funcionarios inspectores fuera del marco estricto de su función inspectora, como expertos en los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, y al establecer de forma expresa que tales actividades quedan exceptuadas del régimen general de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, siempre que no tengan carácter permanente.

el papel de los principales mecanismos extrajudiciales⁶ —conciliación, mediación y arbitraje— en el proceso laboral, su evolución normativa, su aplicación práctica y los desafíos que aún persisten para su consolidación como alternativas eficaces al litigio.

2. CONCILIACIÓN PREVIA: ADMINISTRATIVA O AUTÓNOMA

La conciliación aparece mencionada en la LRJS como un requisito previo, necesario para la tramitación del proceso. Según el art. 63 LRJS: “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 (...)”.

Por tanto, esta conciliación debe llevarse a cabo antes de presentar la demanda, en sede administrativa, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección Provincial de Empleo y Seguridad Social, o bien ante el órgano equivalente que corresponda según la Comunidad Autónoma que haya asumido competencias de ejecución en materia laboral, a la que, en su caso, corresponden la organización y gestión de estos servicios⁷.

No obstante, la conciliación previa puede llevarse a cabo por otros cauces establecidos para la solución extrajudicial de conflictos laborales, en los términos legal o convencionalmente previstos (conciliación extrajudicial convencional). En este sentido, como advierte expresamente el art. 63 LRJS, también es posible el intento de conciliación previa ante los órganos creados al amparo de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos previstos en el art. 83 ET (o mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo).

En concreto, VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), encomienda a la Fundación SIMA-FSP (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje – Fundación del Sector Público) la gestión de los procedimientos y actuaciones en él reguladas⁸. Este Acuerdo no sustituye la conciliación previa obligatoria

6 Así los califica Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 165.

7 Como se aclara en VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)] *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019, p. 97, inicialmente el servicio administrativo era de ámbito nacional (el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero) Posteriormente esa competencia fue transferida a las Comunidades Autónomas, que han organizado sus servicios propios. En aquellas que no han asumido esta competencia, la conciliación se intenta ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) dependiente de la Dirección Provincial de Empleo y Seguridad Social (órgano estatal).

8 En concreto, el 26 de noviembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME. Este VI Acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 por Resolución de la DGT de 10 de diciembre de 2020, da continuidad a los suscritos desde el año 1996, encomendando a la Fundación SIMA-FSP la gestión de los procedimientos y actuaciones en él reguladas.

del art. 63 LJS, sino que convive con ella. Está pensado para resolver conflictos colectivos. En efecto, quedan fuera del ámbito funcional de VI Acuerdo la solución de conflictos individuales, así como aquellos otros que no se encuentren expresamente contemplados en el propio acuerdo. No obstante, estos podrán someterse, en su caso, a los procedimientos de mediación previstos en acuerdos, autonómicos o sectoriales, o en los convenios colectivos de aplicación.

Como se expondrá más adelante, la mediación en conflictos individuales está adquiriendo un papel cada vez más relevante en diversos marcos autonómicos, donde la mayoría de los sistemas ya la contemplan de forma operativa, aunque con carácter generalmente voluntario y con determinadas limitaciones materiales⁹.

En todo caso, el hecho de que el trámite pre procesal pueda cumplirse por otros cauces previstos convencionalmente ha reducido el margen de actuación de la conciliación en sede administrativa¹⁰, limitándola principalmente a los conflictos individuales y no a todos¹¹.

Por otro lado, también se ha señalado que la conciliación administrativa, tal como se practica habitualmente, se aleja de la definición clásica de conciliación, que la concibe como un procedimiento autocompositivo asistido: es decir, como un proceso en el que las partes gestionan por sí mismas la solución de sus discrepancias, con la ayuda de un tercero neutral y cualificado que facilita el diálogo, sin proponer —y mucho menos imponer— soluciones¹². En la práctica, sin embargo, el personal encargado de dirigir las sesiones en sede administrativa suele adoptar un rol meramente formal o registral, limitándose a recoger el acuerdo o desacuerdo entre las partes, sin desplegar funciones proactivas de orientación jurídica o impulso de soluciones¹³.

9 Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120, p. 103.

10 Por ejemplo, según el VI ASEC (art. 11.1), los conflictos colectivos están sujetos a otros requisitos pre procesales, que tienen que ver con la intervención de la comisión paritaria, siguiendo lo dispuesto en el art.91 ET. Según este precepto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, ya sea en el ámbito de los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en dicho artículo, o ante el órgano judicial competente.

11 Lo que ha sido criticado por González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79

12 Sobre la mediación y el rol de mediador, Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 168 y 170. Una distinción muy básica entre conciliación y mediación aparece, por ejemplo, en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos el País Vasco (PRECO), según el cual, en la conciliación un conciliador o conciliadora trata de que las partes alcancen un acuerdo que solucione el conflicto. En la mediación, el mediador o mediadora intenta que alcancen tal acuerdo y, si no lo consigue, les presenta una propuesta formal que cada parte debe aceptar o rechazar.

13 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79

Con todo, la LRJS configura la conciliación previa, ya sea administrativa ya convencional, como un trámite fundamental en la solución de conflictos laborales, que se orienta a evitar el litigio y sus consecuencias, tales como la dilación y el gasto innecesario de recursos procesales¹⁴.

En este sentido, la conciliación previa constituye un presupuesto procesal imprescindible¹⁵, cuya omisión puede conllevar el archivo de las actuaciones, salvo en los supuestos legalmente exceptuados. Así, el art. 81 de la LRJS atribuye al Letrado o Letrada de la Administración de Justicia (LAJ) la competencia para controlar de oficio su cumplimiento, de manera que, cuando la demanda se presenta sin acompañar la certificación del acto de conciliación, o al menos la papeleta correspondiente, el/la LAJ, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, requerirá al demandante para que subsane dicha omisión en un plazo de quince días, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso de incumplimiento.

Se trata de una exigencia plenamente compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva. Así lo ha mantenido la doctrina del Tribunal Constitucional, según la cual, estas exigencias procesales suponen únicamente un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales, que en ningún caso excluye el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida. Además, son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así el problema de forma más rápida y acomodada a sus intereses, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo¹⁶.

Más en concreto, el Tribunal Constitucional ha destacado la utilidad del trámite de conciliación previa, en tanto permite a la parte demandada conocer con antelación la pretensión de la parte demandante y valorar la posibilidad de alcanzar un acuerdo extrajudicial que evite la continuación del conflicto en sede jurisdiccional¹⁷. En consecuencia, debe existir una correlación entre los hechos y pretensiones formulados en el acto de conciliación previa y los expresados en la demanda judicial. Así lo exige expresamente el art.80.1.c) LRJS según el cual en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

La finalidad de esta exigencia es facilitar la solución extrajudicial del conflicto, pero sin perjudicar el derecho de acción del demandante, especialmente en casos sujetos a plazos de caducidad o prescripción. A tal fin, la prescripción se interrumpe y la caducidad se suspende desde la presentación de la solicitud de conciliación, y se

14 SSTC 354/1993, de 29 de noviembre, FJ 4; 12/2003, de 28 de enero, FJ 5, y STC 127/2006, de 24 de abril, FJ 4,

15 A estas dos consideraciones, la STS 17 de febrero de 1997, rec.1457/1998, añadió una tercera: la de ser un contrato-transacción cuando la conciliación llega a término.

16 STC 217/1991, 14 de noviembre, FJ 4.

17 STC 127/2006, de 24 de abril.

reanuda o reinicia al día siguiente de intentada la conciliación, o transcurridos quince hábiles desde la presentación sin que se haya celebrado (art. 65.1 LRJS). En cualquier caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse alcanzado acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite de conciliación. Así lo dispone literalmente el art. 65.2 LRJS, sin entrar a valorar las razones por las que no se celebró, ni de quién haya sido la responsabilidad¹⁸.

Ahora bien, el art. 66.1 LRJS establece la obligatoriedad de asistencia al acto para ambas partes, atribuyendo consecuencias negativas por inasistencia injustificada. Según este precepto si el demandante no asiste injustificadamente, el órgano judicial podrá archivar la demanda, se le tendrá por desistido de la misma, condenándole en costas si hubiera temeridad. Si es la otra parte la que no comparece, la conciliación se tendrá por intentada sin efecto, continuando el proceso. Por último, si la sentencia que finalmente se dicte coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, el juez o tribunal impondrán a la parte que no haya comparecido sin causa justificada las costas del proceso, incluidos honorarios —hasta el límite de seiscientos euros— del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido. Aunque no haya temeridad ni mala fe (art. 66.3 LRJS).

La Ley Orgánica 1/2025 ha introducido una modificación en el artículo 83.3 LRJS, incorporando la posibilidad de que, como consecuencia de esa conducta de incomparecencia injustificada del demandado al acto de conciliación administrativa, el juez, además, pueda imponerle una sanción en sentencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 97.3 LRJS. Esta previsión refuerza el deber de colaboración procesal del demandado, atribuyendo relevancia jurídica a su falta de asistencia.

Cabe destacar que el artículo 97.3 LRJS, por su parte, había sido objeto de reforma mediante el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. En su redacción originaria contemplaba la imposición de sanciones pecuniarias a quienes actuaran con mala fe, temeridad o no comparecieran injustificadamente al acto de conciliación. La reforma de 2023 vinculó expresamente esta incomparecencia con lo dispuesto en el artículo 83.3 LRJS y amplió el alcance de la sanción, permitiendo también castigar a quien, aun compareciendo, hubiese forzado un juicio innecesario, cuando la sentencia coincidiera sustancialmente con lo solicitado en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. Con ello, se busca desincentivar conductas dilatorias y promover una resolución eficaz del conflicto en fases previas al juicio.

Se exceptúan del requisito del intento de conciliación una serie de procesos contemplados en el artículo 64 LRJS. Se trata de supuestos en los que concurren razones

18 Díaz Sáez, R. "La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley reguladora de la Jurisdicción social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?", *Diario la Ley*, núm.9753, *Tribuna 14 de diciembre de 2020*, pp. 1-8.

de distinto orden que hacen innecesario o inadecuado este trámite¹⁹. Estas razones están relacionadas, en algunos casos, con la propia naturaleza del proceso o del objeto litigioso, porque no existe margen para la negociación, ya sea porque el litigio versa sobre derechos indisponibles o porque se trata de decisiones administrativas.

Así ocurre con los procesos en los que se exige el agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial, conforme al artículo 64.1 LRJS, como sucede habitualmente cuando se demanda a una Administración pública en su condición de empleadora. En estos casos, el artículo 69.2 LRJS establece que no es necesario el intento de conciliación o mediación previa, dado que ya existe una fase administrativa en la que puede resolverse el conflicto. De igual modo, se excluyen, los procesos relativos a la Seguridad Social, en los que el margen para una posible transacción entre las partes es inexistente, dada la aplicación de normas imperativas o el control de legalidad de resoluciones administrativas²⁰.

También quedan exceptuados los procesos iniciados de oficio, en los que no existen partes privadas en conflicto que puedan negociar entre sí; los de impugnación de convenios colectivos, cuyo objetivo no es alcanzar un acuerdo entre sujetos sino declarar si un convenio vulnera la ley; los de impugnación de los estatutos de un sindicato, que persiguen verificar el ajuste de los mismos a la legalidad vigente; los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, en los que están en juego derechos indisponibles²¹; los procesos de anulación de laudos arbitrales, en los que se cuestiona la validez del laudo y no un derecho susceptible de negociación o transacción; y los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y transacciones, en los que se discute la validez del acuerdo alcanzado en el procedimiento previo.

Por otra parte, también se exceptúan del trámite de conciliación previa los procesos en los que es esencial la urgencia e inmediatez de la respuesta judicial para

19 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.98.

20 Como recuerda Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 331, la diferencia entre la reclamación administrativa previa y el agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial radica en la clase de actividad de la Administración pública que vaya a ser objeto de controversia judicial. Procederá la reclamación previa cuando la Administración vaya a ser demandada como empleadora de su personal laboral, y el agotamiento de la vía administrativa previa cuando el proceso jurisdiccional social tenga por objeto la impugnación de actos administrativos de contenido laboral que esa Administración haya realizado, no como empleadora, sino como poder público. El art. 71 LRJ establece la obligación de formular reclamación previa cuando se demanda a la entidad gestora.

21 En los que las exigencias derivadas del art. 53.2 LRJS, en virtud del cual los procesos ordinarios de amparo han de estar presididos por los principios de preferencia y sumariedad, justificarían también la innecesariedad de la conciliación preprocesal. A esta razón se suman las apuntadas por el TC (STC 81/1992, de 28 de mayo), según el cual, en litigios que afectan al orden público o derechos indisponibles, en los que deben entenderse incluidos los litigios sobre derechos fundamentales y libertades públicas, no procede la conciliación (ni siquiera tiene sentido) pues este trámite retrasaría injustificadamente el restablecimiento del derecho, entraría en contradicción con los principios de preferencia y sumariedad del art. 53.2 CE y equivaldría a dilatar la lesión del derecho fundamental.

garantizar la efectividad del derecho en juego²². Así sucede en los procesos relativos al disfrute de vacaciones; la movilidad geográfica; la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Asimismo, se encuentran excluidos los procesos en materia electoral, que requieren una respuesta rápida para garantizar la validez del proceso electoral y una decisión objetiva no negociable²³; los procesos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, caracterizados por la ley como procedimientos urgentes con tramitación preferente; los relativos al acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, en los que el derecho en juego requiere una tutela judicial rápida y eficaz; y aquellos en los que se ejercitan acciones laborales de protección contra la violencia de género, que plantean situaciones de especial gravedad y riesgo personal y demandan una intervención judicial rápida, directa y eficaz, sin obstáculos formales previos.

En esta misma línea, se incluyen los procesos de impugnación del despido colectivo promovidos por los representantes de los trabajadores, en los que la urgencia e inmediatez de la respuesta judicial resulta esencial. Además, en estos supuestos ya se ha desarrollado un periodo de consultas entre las partes —exigido legalmente como trámite previo al despido colectivo—, lo que justifica la exclusión de una nueva instancia de conciliación administrativa.

Por último, otras exclusiones recogidas en el artículo 64.1 LRJS responden a razones de eficiencia procesal o política legislativa, con el objetivo de reducir la litigiosidad o agilizar procedimientos, eliminando el trámite cuando no aporta un valor real al proceso. Así sucede con la exclusión de los procesos monitorios laborales, incorporada por el Real Decreto-ley 6/2023²⁴.

Por razones análogas de eficiencia y simplificación procesal, la doctrina ha entendido que puede justificarse también la exclusión del requisito de conciliación o mediación previa en los supuestos del artículo 64.2.a LRJS. Este precepto exige de dicho trámite a los procesos en que la representación procesal corresponde al Abogado del Estado, a los Letrados de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas, de las Administraciones Locales o de las Cortes Generales. Parte de la doctrina sostiene que esta exclusión debe aplicarse incluso cuando, junto a la

22 Fernández-Lomana García, M., y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada, con jurisprudencia sistemática y concordancias*, 2.ª Edición, Lefebvre El Derecho, 2015, p.307.

23 Como señala Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 321, la excepción se refiere tanto a los supuestos de impugnación de la resolución administrativa que niega el depósito (art. 167 y ss. LRJS) como a la impugnación propiamente de los estatutos de los sindicatos (arts. 173 y ss. LRJS).

24 Previsión normativa que Lamo Rubio, J. "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm, 10431, Sección Tribuna, 23 de enero de 2024, p. 17, considera acertada y de utilidad para potenciar la utilización de proceso monitorio como uno más de los mecanismos de reducción de litigiosidad.

Administración pública, concurren personas privadas como codemandadas, siempre que la pretensión principal se dirija frente a aquella, "pues si el asunto litigioso puede resolverse en vía administrativa, es evidente que está fuera del ámbito dispositivo de las demás partes que, junto al Estado y otro ente público, han sido demandados"²⁵. Igualmente, se exceptúan los supuestos en que, durante el proceso, sea necesario dirigir o ampliar la demanda frente a nuevos demandados, evitando así reiniciar un trámite conciliatorio previo innecesario²⁶.

Conviene precisar, en todo caso, que la exclusión del trámite de conciliación previa en los procesos previstos en el artículo 64 LRJS no equivale a una prohibición de conciliación²⁷ —al menos no en todos los casos²⁸— si la pretensión que se ejercita es susceptible de transacción y si las partes deciden voluntariamente, de común acuerdo, acudir a tal vía. Así se deduce de lo dispuesto del propio art. 64, apartado 3, según el cual, cuando la naturaleza de la pretensión ejercitada permita que el acuerdo alcanzado en conciliación o mediación tenga eficacia jurídica²⁹, las partes podrán, de común acuerdo y en tiempo oportuno (antes de que expire el plazo legal para presentar la demanda³⁰), acudir a estas vías previas. En tal supuesto, la ley reconoce efectos jurídicos relevantes a esa actuación voluntaria, disponiendo expresamente que, por esa vía, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción, conforme a lo regulado en el artículo siguiente (art. 65 LRJS).

Parece claro que se sigue tratando de una vía previa al inicio del proceso, no de una conciliación intraprosesal, puesto que los efectos suspensivos e interruptivos que le atribuye expresamente el art. 64.3 LRJS no tendrían sentido iniciado el proceso.

25 Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 321. VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p. 99-

26 Como aclara Virolés Piñol, R.M., "Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p. 322, se trata de supuestos en que, iniciado un proceso y agotado debidamente el trámite de conciliación previa contra el inicialmente demandado, fuera necesario ampliar la demanda a personas que, en principio, no fueron demandadas. Para VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p. 99, con esta excepción se trata de garantizar la celeridad procesal, evitando que la ampliación de la demanda obligue a reiterar el intento de intentar la conciliación, sin que ello suponga indefensión para la parte frente a la que se dirige nuevamente la demanda, dado que siempre cabe la posibilidad de llegar a un acuerdo con la parte demandante en el posterior trámite de conciliación judicial.

27 Fernández-Lomana García, M., y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social comentada, con jurisprudencia sistemática y concordancias*, 2.ª Edición, Lefebvre El Derecho, 2015, p.304.

28 Así lo advierte Virolés Piñol, R.M., "Art. 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas, VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.320.

29 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.99.

30 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Edición, Ediciones Laborum, 2019, p.100, la presentación de la papeleta de conciliación está sujeta a los mismos plazos que la presentación de la demanda.

Si este trámite preprocesal culmina con éxito y las partes alcanzan un acuerdo, este podrá entenderse, en el caso de un conflicto individual, como un negocio jurídico asimilable a un contrato de transacción, en el sentido del artículo 1809 del Código Civil, según sostiene una parte de la doctrina³¹. Aunque la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no lo califica expresamente como tal, se le atribuye esa naturaleza por cuanto pone fin a un litigio mediante cesiones recíprocas entre las partes, con eficacia vinculante y fuerza ejecutiva (art. 68.1 LRJS).

No obstante, la doctrina no suele reconocer a estos acuerdos efectos de cosa juzgada, sin perjuicio de los efectos propios del contrato de transacción. Esta diferencia se aprecia con mayor claridad si se compara con la conciliación judicial, a la que la LRJS sí parece atribuir efectos de cosa juzgada en determinados supuestos. Así, por ejemplo, el artículo 124.13.b.2 de la LRJS establece que el acuerdo alcanzado en conciliación judicial dentro de un proceso de despido colectivo tiene eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales posteriores, limitando su objeto a las cuestiones de carácter estrictamente individual no resueltas en la vía colectiva³².

En el caso de conflictos colectivos, el acuerdo podrá tener la eficacia jurídica de un convenio colectivo, siempre que quienes lo suscriban ostenten la legitimación y se cumplan los requisitos exigidos por las normas aplicables (art. 156.2 LRJS)³³. De no concurrir tales requisitos, el acuerdo tendrá una eficacia limitada, alcanzando únicamente a los trabajadores y empresarios representados por los firmantes³⁴.

Lo acordado en conciliación se podrá ejecutar directamente como si fuera una sentencia, sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, por lo que, si la otra parte no cumple el acuerdo, se puede acudir directamente a la ejecución conforme a lo establecido en el Libro Cuarto de la LRJS que regula los procedimientos de ejecución forzosa (art. 68.1 LRJS)³⁵. Con todo, la falta de intervención judicial que asegure el control y garantía de la resolución también puede traer consigo que la ejecución directa de los acuerdos presente algunas limitaciones³⁶.

31 STS 26 de octubre de 2001, rec.25/2001.

32 Violés Piñol, R.M., "Art. 67. "Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.328.

33 Como advierte Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 169, los compromisos alcanzados en conciliación pueden tener, conforme al artículo 156.3 LRJS, la misma eficacia que un convenio colectivo, no tienen por sí mismos naturaleza de convenio colectivo, salvo que hayan sido negociados conforme a los requisitos formales y materiales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para estos últimos.

34 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M., *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020, p.79.

35 STS 15 de julio de 1997, rec.1283/96

36 Así la STS 13 de octubre de 2008, rec. 3465/2007, en la que se pone de manifiesto como la falta de supervisión judicial puede implicar que no se reconozcan ciertos efectos, como la cobertura del Fondo de Garantía Salarial en materia de indemnizaciones por despido, diferenciándose así de la conciliación judicial.

Por último, aunque el acuerdo alcanzado en conciliación se puede ejecutar directamente como si fuera una sentencia, también puede ser impugnado ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de conciliación, mediante una acción de nulidad (art. 67 LRJS), ya sea por las partes o por terceros perjudicados, cuando concurren causas que invalidan los contratos o existan motivos de ilegalidad o lesividad. Esta acción debe ejercitarse en un plazo de 30 días hábiles desde el acuerdo o desde su conocimiento por los terceros afectados³⁷. La jurisprudencia ha matizado que este plazo se refiere a los pactos o acuerdos individuales, no a los de alcance colectivo que podrán impugnarse mientras el acuerdo esté vigente y despliegue sus efectos³⁸.

3. CONCILIACIÓN ANTICIPADA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL

Junto a la conciliación previa del art. 63 LRJS, la LRJS regula también la conciliación intraprocesal que permite que, aunque haya fracasado —o incluso no se haya producido, por estar excluida— la conciliación previa, se pueda llegar a una solución pactada por las partes. Así lo dispone el artículo 84.1 LRJS, al establecer que “el juez o tribunal instará a las partes a que procuren un acuerdo conciliatorio antes de comenzar la vista oral”. Este mandato se suma al objetivo general de hacer que los procedimientos laborales sean más rápidos y eficientes, sin renunciar al derecho a la tutela judicial efectiva³⁹.

De acuerdo con el artículo 82.2 LRJS, los actos de conciliación y juicio se celebran por separado, correspondiendo el primero al Letrado o Letrada de la Administración de Justicia (LAJ) y el segundo al juez/a o magistrado/a. Por ello, y con carácter previo a la vista, el/la LAJ debe intentar una conciliación entre las partes, sin perjuicio de que el/la juez/a o magistrado/a pueda promover también la conciliación durante el juicio, de manera que esta conciliación judicial o intraprocesal permanece abierta a lo largo de todo el procedimiento, pudiendo activarse tanto en la fase de juicio como en ejecución, salvo que el litigio verse sobre derechos indisponibles. Por ello, al efectuar el señalamiento de vistas y juicios, el/la LAJ debe tener en cuenta esta secuencia procesal y verificar si el procedimiento admite o no el intento de conciliación intraprocesal, conforme a lo previsto en la LRJS.

La celebración del acto de conciliación ante el/la LAJ podrá tener lugar en una fecha distinta y anterior a la celebración del juicio⁴⁰, cuando así lo solicite cualquiera

37 Violes Piñol, R.M., “Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación”, en VV.AA., *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, 2ª Edición, Lex Nova, 2011, p.67.

38 STS 15 de julio de 1997, rec.1283/96, STS 15 de julio de 1997, rec.452/1997.

39 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16, p.6.

40 Sobre el tema, Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm. 9753, Tribuna, 14 de diciembre de 2020, pp.1-6.

de las partes con una justificación razonada —por ejemplo, por la existencia de negociaciones previas o la voluntad expresada de resolver el conflicto—, o cuando lo acuerde de oficio el/la LAJ si aprecia que, por la naturaleza del litigio o por la solución adoptada en casos análogos, resulta previsible que las partes puedan llegar a un entendimiento⁴¹. La LO 1/2025 de 2 de enero, ha reforzado esta competencia al permitir que el/la LAJ convoque el acto de conciliación de oficio, sin que lo pidan las partes, si entiende que, por la naturaleza de las circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo, “descargando así de trabajo al órgano judicial” (Preámbulo LO 1/2025)⁴².

El art. 84.3 LRJS contempla esta posibilidad bajo la denominación de “conciliación anticipada”⁴³, que persigue una doble finalidad; de un lado, reforzar la función conciliadora del/de la LAJ en este orden jurisdiccional social, y, de otro, optimizar la gestión de la agenda judicial, evitando disfunciones que se producen cuando conciliación y juicio se celebran el mismo día (retrasos, esperas, suspensiones por falta de tiempo). Al separar ambos actos, el Juzgado puede programar con mayor previsibilidad qué asuntos llegarán efectivamente a juicio, cuánto tiempo se requerirá para cada uno y distribuir mejor el tiempo disponible en la agenda diaria⁴⁴.

En la práctica, una vez admitida la demanda y verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite, el/la LAJ señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la ley disponga otra cosa o se trate de un nuevo señalamiento tras una suspensión (art. 82.1 LRJS). El acto de conciliación anticipada se celebrará, en todo caso, a partir de los diez días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de treinta días res-

41 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16, p.7. Para Tascón López, R., “Algunas reflexiones sobre la situación del proceso social tras la Ley Orgánica 1/2025, 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm.15, 2025, pp. 29-52, p. 42, para quien, la finalidad de esta medida es optimizar la organización del calendario judicial, promoviendo la celebración temprana de los actos de conciliación y evitando la inactividad que se produce en los juzgados cuando varios litigios se resuelven por acuerdo el mismo día, lo que hasta ahora generaba una pérdida de tiempo procesal que resulta especialmente relevante en el contexto actual.

42 Sin embargo, para Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.6, la experiencia demuestra que los métodos propuestos no son determinantes para obtener la máxima agilización posible en la jurisdicción social al no resolver el problema de fondo, que es que hay demasiados casos y muy pocos juzgados para atenderlos. Según este autor, en la práctica, menos del 50% de los casos laborales tienen conciliación intraprocesal obligatoria.

43 Lamo Rubio, J., “La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia”, *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.6.

44 Así lo mantienen, Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación t/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm. 9753, Tribuna, 14 de diciembre de 2020, p.1

pecto de la fecha señalada para el juicio, salvo que la ley prevea expresamente una excepción (art. 82.3 LRJS). Asimismo, al señalar el acto de conciliación anticipada, se procurará fijar en un mismo día los procedimientos que afecten a los mismos interesados y no puedan ser acumulados.

Para agilizar la tramitación y evitar comparecencias innecesarias, la LO 1/2005 permite que las partes anticipen la conciliación mediante trámite escrito o vía telemática, además de la comparecencia presencial. Así, el/la LAJ puede aprobar el acuerdo antes del juicio si las partes lo remiten firmado digitalmente⁴⁵. Algunos autores han interpretado que esta conciliación por vía telemática solo es válida si se ha señalado conciliación anticipada. Sin embargo, el art. 84.1 LRJS no establece expresamente esa limitación. De otro lado, la lógica de la reforma (agilización, digitalización, desjudicialización) apunta a favorecer acuerdos telemáticos siempre que sea posible, incluso el mismo día del juicio⁴⁶.

Por otra parte, el artículo 83.1 LRJS contempla la posibilidad de suspensión de los actos de conciliación (y juicio) estableciendo que dicha suspensión solo podrá acordarse por una única vez, bien a petición conjunta de ambas partes o por motivos debidamente justificados ante el/la LAJ, fijándose nueva fecha dentro de los diez días siguientes a la suspensión. Excepcionalmente, y siempre que se acrediten circunstancias trascendentes, podrá acordarse una segunda suspensión.

Si el actor, debidamente citado, no comparece ni alega causa justificada para la suspensión del acto de conciliación, el/la LAJ le tendrá por desistido de la demanda (art. 83.2 LRJS). Si es el demandado quien no comparece sin causa justificada, el acto de conciliación continuará, sin necesidad de declarar su rebeldía (art. 83.3 LRJS). En definitiva, los actos de conciliación (y juicio) no podrán suspenderse por la incomparecencia del demandado, salvo causas justificadas y en los supuestos legalmente previstos; circunstancia de la que habrá sido debidamente advertido en la cédula de citación (art. 82.4 LRJS).

En caso de incomparecencia injustificada a los actos de conciliación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, se aplicarán por el juez o tribunal las medidas previstas en el art. 97.3 LRJS, que remite al apartado 3 del art. 66. Este precepto establece expresamente la posibilidad de imponer condena en costas cuando la sentencia coincida sustancialmente con las pretensiones iniciales del demandante. La imposición de las medidas previstas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas (art.97.3 LRJS).

Como se ha dicho ya, los actos de conciliación ante el/la LAJ han podido convocarse de oficio o a instancia de cualquiera de las partes (art. 82.2 LRJS). Esta distinción no es irrelevante, puesto que puede afectar a la valoración de la incomparecencia

45 Tascón López, R., "Algunas reflexiones sobre la situación del proceso social tras la Ley Orgánica 1/2025, 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm.15, 2025, p. 44.

46 Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.8.

injustificada, ya que cuando la convocatoria es a instancia de parte la ausencia del demandado evidencia más claramente una falta de colaboración procesal, mientras que si se celebra de oficio por el/la LAJ puede existir mayor margen para considerar causas justificadas y modular la sanción.

Por otro lado, la referencia específica que el art. 66.3 LRJS contiene a la “papeleta de conciliación” —con la que comparar la sentencia para imponer costas— utiliza una terminología propia de los procedimientos conciliatorios extrajudiciales, lo que genera cierta confusión si se pretende aplicar directamente a la conciliación ante el/la LAJ, donde la referencia de las pretensiones del actor es la demanda judicial. No obstante, cabe entender, que el legislador quiso abarcar de forma general las pretensiones iniciales del demandante, ya fueran formuladas en la papeleta o en la demanda, en función del tipo de conciliación que se hubiera intentado.

Además, con esa remisión al art. 66.3 LRJS, el art. 97.3 LRJS establece un régimen específico y diferenciado según el tipo de acto de conciliación o mediación ante el que se produce la incomparecencia injustificada. De manera que no tiene las mismas consecuencias la incomparecencia a los actos de conciliación o mediación extrajudicial que ante el/la LAJ, pues como acaba de indicarse en este segundo caso no está prevista la sanción pecuniaria, solo la condena en costas.

En el momento procesal de conciliación ante el/la LAJ, las partes todavía pueden, como se verá en el apartado siguiente, someter la cuestión litigiosa a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 LRJS, adoptando las medidas oportunas a tal fin, aunque ello no dará lugar a la suspensión de la comparecencia, salvo que ambas partes lo soliciten de común acuerdo, justificando la sumisión a la mediación. Esta suspensión será por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente que, en todo caso, no podrá exceder de quince días (art. 82.4 LRJS).

Según el art. 84.1 LRJS, *el letrado o letrada de la Administración de Justicia intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Ahora bien, pese a esa referencia expresa, a la “labor mediadora que le es propia”, el trámite procesal que se lleva a cabo ante el/la LAJ sigue siendo una conciliación y no una mediación*⁴⁷. No en vano, salvo la mención que este precepto hace a la labor mediadora, la LRJS utiliza siempre el término conciliación para referirse a la actuación del/de la LAJ. Por otro lado, el/la LAJ se limita a convocar a las partes (art. 82.2 LRJS); informarles sobre sus derechos y obligaciones (art. 84.1)⁴⁸. El/la LAJ no propone activamente

47 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.87.

48 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.85.

soluciones ni está sujeto a las exigencias formativas y adecuadas para desempeñar esta función.

Si las partes alcanzan un acuerdo de avenencia, ya sea antes del día señalado para el juicio, ya en la misma fecha del juicio, si ambos actos se señalaron sucesivamente, corresponde al/a la LAJ dictar decreto aprobando el acuerdo y acordando, además, el archivo de las actuaciones (art. 84.1 LRJSS), salvo que estime que lo convenido constituye una lesión grave para alguna de las partes o terceros, supone fraude de ley o de abuso de derecho, o es contrario al orden público. En estos casos no aprobará el acuerdo, advirtiendo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto de juicio (art. 84.2 LRJS).

La conciliación alcanzada ante el/la LAJ, aprobada por este órgano tendrá, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial (art. 84.1 LRJS) y se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias que regulan los arts. 237 y ss. LRJS (art. 84.5 LRJS)⁴⁹.

En caso de falta de acuerdo, el/la LAJ hará constar en el acta los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo (art. 84.3 LRJS). Una vez celebrado el acto de conciliación anticipada, sin acuerdo, no será necesario volver a celebrar otra conciliación ante el/la LAJ en el momento del juicio, “salvo que con anterioridad a la celebración del acto del juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo” (art. 82.3 *in fine*). Esta previsión, incorporada por la Ley Orgánica 1/2025, mantiene abierta hasta el último momento la posibilidad de que las partes concierten un acuerdo. Sin embargo, el artículo no especifica de forma expresa si esa eventual “nueva” conciliación a la que se refiere debe celebrarse igualmente ante el/la LAJ, o si, por el contrario, se refiere al intento de conciliación que el juez puede realizar en el acto de la vista. Dado que el precepto habla de conciliación anterior a la celebración del juicio, cabe interpretar que se refiere a una conciliación ante el/la LAJ, conforme al artículo 82 LRJS. En todo caso lo lógico es que se efectúe dentro de los mismos plazos procesales.

Una vez iniciado el juicio, cualquier acuerdo conciliatorio que pudieran alcanzar las partes deberá ser aprobado por el juez, la jueza o el tribunal que esté conociendo del asunto, mediante resolución oral o escrita que documente dicho acuerdo en el propio acto. Así se desprende del artículo 84.3 de la LRJS, que atribuye expresamente esta competencia al órgano judicial cuando no ha habido avenencia previa ante el/la LAJ, y el juicio ha comenzado.

En consecuencia, la facultad del/de la LAJ para aprobar acuerdos queda limitada a las fases previas al juicio. Solo podrá intervenir nuevamente para aprobar un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa (art. 84.3 LRJS).

49 Sobre la eficacia de los acuerdos conciliatorios (judiciales) alcanzados en conflictos colectivos, STS 17 de febrero de 1999, rec.1391/1998.

El tenor del art. 84.3 LRJA parece dejar a la iniciativa de las partes, y no del juez o tribunal, la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio durante el juicio. Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 85.8 LRJS, que permite al órgano judicial, una vez practicada la prueba y antes de formular las conclusiones, suscitar la posibilidad de que las partes alcancen un acuerdo, salvo que alguna de ellas se oponga⁵⁰. Esta intervención judicial se vincula con el papel que debe asumir el juez o tribunal durante el proceso de conciliación en el acto del juicio. A este respecto, la doctrina ha señalado que debe estarse a lo establecido en el Dictamen (consulta 11/2018), de 23 de enero de 2019, de la Comisión de Ética Judicial del Consejo General del Poder Judicial⁵¹. Según dicho Dictamen, el juez no debe asumir un rol activo en la negociación entre las partes —por ejemplo, proponiendo cifras o cuestionando posturas⁵²—, ya que ello podría comprometer su imparcialidad. Su intervención debe limitarse a facilitar un marco neutral para que las partes alcancen un acuerdo y, en su caso, aprobarlo formalmente, sin influir en su contenido.

Lo acordado en conciliación se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art.84.5 LRJS) existiendo, por tanto, una plena equiparación entre ambas modalidades. Asimismo la acción para impugnar la conciliación también se regula de forma única, con independencia de ante quien se celebró y alcanzó el acuerdo (art. 84.6 LRJS)⁵³, por lo que, en este punto, cabe remitirse a lo ya expuesto al analizar la conciliación administrativa previa.

No obstante, conviene precisar que, cuando la conciliación ha sido objeto de homologación judicial, como ocurre también con la transacción prevista en el artículo 246 LRJS, la impugnación debe dirigirse contra el auto que haya aprobado el acuerdo de conciliación, y se ejercitará ante el juzgado o tribunal competente mediante el ejercicio de la acción de nulidad por parte de las personas legitimadas, por las causas que invalidan los contratos (error, dolo, coacción), o por quienes resulten perjudicados por su ilegalidad o lesividad.

Por último, aunque el artículo 244.2 de la LRJS, relativo a la ejecución de sentencias, no prevé expresamente en esta fase procesal un trámite específico de conciliación judicial —a diferencia de lo que sí ocurre con la mediación—, cabe entender que dicha posibilidad no se encuentra excluida. Así, si las partes optaran por alcanzar un acuerdo conciliatorio en el curso de la ejecución, podría considerarse razonable —aunque no esté expresamente regulado en la norma— que soliciten de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución por un plazo que no podrá exceder de quince días,

50 VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)] *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019, p. 160.

51 <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/20190123%20Consulta%2011-2018%20Acuerdo%20de%202023-01-2019.pdf>

52 Como advierte Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, p.10

53 Fernández-Lomana, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre El Derecho, 2015, p.402.

con el fin de someter las discrepancias surgidas en esta fase a los cauces previstos en el artículo 63 LRJS.

En cualquier caso, al igual que en la transacción regulada en el artículo 246 LRJS, el eventual acuerdo alcanzado deberá ser sometido a la homologación del órgano judicial competente para la ejecución, a fin de garantizar su eficacia jurídica y su conformidad con los límites del orden público laboral. El auto que apruebe dicha conciliación en ejecución podrá ser impugnado ante el mismo órgano jurisdiccional que hubiera dictado la homologación. De hecho, el propio artículo 246.5 LRJS remite expresamente, en lo relativo a la impugnación, a lo dispuesto para la conciliación judicial, lo que conduce directamente al artículo 84.6 LRJS.

4. LA MEDIACIÓN ANTES Y DURANTE EL PROCESO JUDICIAL

La LRJS incorporó, junto a la tradicional posibilidad de conciliación previa, otra alternativa "algo más sofisticada y compleja": la mediación⁵⁴. En la mediación, el tercero imparcial asume un mayor protagonismo que en la conciliación, tanto en las sesiones como en el resultado de estas, "aun cuando no podrá imponer su punto de vista, sino únicamente ofrecerlo a las partes para su aceptación"⁵⁵. En cualquier caso, el mediador asume una función más activa que la de mero intermediario-moderador, al poder formular propuestas sobre la cuestión presentada.

En este sentido, el art. 63 LRJS establece expresamente que, en su caso, la conciliación pueda ser sustituida por la mediación, si así lo prevén las normas que regulan estos medios de solución autónoma de conflictos. Por tanto, la viabilidad de la mediación como sustitutiva del intento obligatorio de conciliación dependerá, en última instancia, de lo que disponga la normativa específica en cada ámbito territorial o sectorial, en desarrollo de los instrumentos de autocomposición previstos en la propia LRJS.

En concreto, el art. 9 del VI ASAC, establece expresamente que la mediación ante el SIMA-FSP sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la LRJS. Dicha sustitución no es una alternativa sino una obligación para los sujetos colectivos vinculados por el VI Acuerdo. Según el art. 13 del VI Acuerdo "en cualquier caso, la mediación será obligatoria, previa a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes".

Esta opción ha sido seguida también, aunque con matices, en el ámbito de algunas Comunidades Autónomas, donde existen acuerdos autonómicos que se manifiestan

54 Alarcón Caracuel, M.R., "Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación", VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011, p.617.

55 Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.187.

en términos similares⁵⁶. Sin embargo, no en todos los casos se establece expresamente que esa mediación vaya a sustituir a la conciliación administrativa previa a efectos de los artículos 63 y 156 LRJS⁵⁷. Incluso hay supuestos en los que se mantiene exclusivamente la conciliación previa como requisito previo para acudir a la vía judicial⁵⁸.

El VI ASAC excluye expresamente la mediación de conflictos individuales en el SI-MA-FSP, reservando este mecanismo para los conflictos colectivos. Sin embargo, en un número creciente de acuerdos autonómicos y sectoriales se contempla también la mediación para ciertos conflictos individuales, generalmente de forma voluntaria y con limitaciones específicas⁵⁹. Por ello, la mediación y la conciliación administrativa previa pueden coexistir en el orden social, dependiendo del marco normativo y del tipo de conflicto que se trate.

Como se ha dicho, la LRJS hace referencia expresa a la mediación, en su preámbulo, donde manifiesta su voluntad de impulsar este mecanismo, tanto en su fase previa como intraprocesal, con el objetivo de agilizar la jurisdicción social⁶⁰. A tal efecto, los artículos 63 y siguientes, así como los arts. 80.1.c, 81.3 y art. 156 LRJS, configuran la mediación previa en términos sustancialmente equivalentes a la conciliación previa, compartiendo ambas la finalidad esencial de procurar una solución extrajudicial del conflicto y evitar la apertura del proceso judicial⁶¹.

En este sentido, al igual que ocurre con la conciliación, la mediación previa produce idénticos efectos procesales. Así, su intento previo constituye presupuesto de admisibilidad de la demanda, interrumpe la prescripción y suspende la caducidad de

56 Vid. Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, publicado por Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral. En términos similares Acuerdo Interprofesional del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado por Resolución de 24 de mayo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo del Principado de Asturias.

57 Tal es el caso III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, publicado por Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

58 Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos el País Vasco (PRECO) suscrito el 16 de febrero de 2000 y publicado en el BOPV el 4 de abril de 2000.

59 Sobre esta apertura, más o menos, progresiva a los conflictos individuales, Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120, p. 102.

60 Entendida como "una función de auxilio instrumental a la labor jurisdiccional de jueces y tribunales sociales", según González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.77.

61 No obstante, para Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.43, no pueden solventarse ni sustituirse, con la figura de la conciliación en sede judicial, las posibilidades que pueda ofrecer la intervención de la mediación en el conflicto laboral judicializado.

las acciones (art. 65 LRJS), y su incomparecencia injustificada puede generar consecuencias procesales o sancionadoras (arts. 66, 83.3 y 97.3 LRJS). En consecuencia, lo acordado en la mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 ET, siempre que las partes que participen en esa mediación ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas.

Por su parte, el art. 82.4 LRJS, contempla expresamente la posibilidad de que las partes, una vez iniciado el juicio, puedan someter la cuestión litigiosa a un procedimiento de mediación siempre que esté constituido según las reglas del art. 63, y siempre que ambas partes lo acuerden⁶².

Cabe señalar que, aunque esta mediación intraprocesal únicamente se menciona de forma expresa en ese precepto, las distintas referencias que la Ley hace a los acuerdos alcanzados entre las partes —especialmente en el art. 84— deben entenderse extensibles también a los que puedan resultar de un procedimiento de mediación desarrollado una vez iniciado el proceso. Ahora bien, es importante advertir que estas otras referencias legales no requieren, como sí hace el art. 82.4 LRJS, que los acuerdos que se alcancen deban seguir un procedimiento conforme al artículo 63 LRJS, lo que deja abierta la puerta a una mediación informal o ad hoc, siempre que se respeten los principios esenciales del proceso y la integración de todas las partes interesadas.

En conjunto, de las previsiones legales puede afirmarse que existe una total equiparación entre lo acordado en conciliación judicial y lo acordado entre las partes que hayan acudido a la mediación. Así, si bien la LRJS no regula de manera sistemática la mediación intraprocesal, sí contempla expresamente tanto su posibilidad como sus efectos: por un lado, mediante la previsión de suspensión del acto de juicio cuando las partes acrediten haberse sometido a un procedimiento de mediación (art. 82.4), y por otro, mediante el reconocimiento legal de los efectos procesales de los acuerdos alcanzado por las partes, que sean aprobados por el/la LAJ o, en su caso, por el juez o tribunal, y que se ejecutarán por los trámites previstos para las sentencias (art.84.5 LRJS). Esta interpretación resulta coherente con el objetivo de la LRJS de potenciar los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, también dentro del propio proceso judicial⁶³.

62 Esta orientación responde, además, a la recomendación expresada por el Consejo Económico y Social (CES) en su Dictamen 11/2010, de 30 de noviembre, sobre el anteproyecto de la citada ley, en el que se subrayaba la necesidad de reforzar los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales en el marco de la reforma proyectada, p. 19. En particular, el CES señalaba que, junto a la conciliación, la norma debía hacer mención expresa a otros instrumentos de solución extrajudicial ya consolidados en el ámbito de las relaciones laborales derivadas de la autonomía colectiva, como la mediación, proponiendo su impulso mediante una adecuada regulación procesal. Asimismo, se indicaba que el recurso a estos mecanismos por las partes debería conllevar efectos procesales específicos, como la suspensión o interrupción de los plazos procesales
<https://www.ces.es/documents/10180/18507/Dic112010/616c7cfa-20ec-4f78-a220-0ce9b77fc50e>

63 No obstante, Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedi-*

En la misma línea, en el proceso de conflicto colectivo, el artículo 156 de la LRJS regula el intento de conciliación o mediación únicamente como trámite de evitación del proceso. Según este precepto será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63. Esta regulación coincide con algunas posiciones doctrinales que cuestionan la viabilidad de una mediación durante la fase procesal, atendiendo al carácter urgente y sumario de este tipo de procedimientos (art. 159 LRJS)⁶⁴. Sin embargo, la STS 337/2017, de 20 de abril, admite expresamente la posibilidad de que las partes acudan a una mediación tras haberse presentado la demanda y agotado el trámite previo de evitación⁶⁵. Ahora bien, para que el acuerdo alcanzado en mediación pueda poner fin al proceso es necesario que integre a todas las partes implicadas en el conflicto⁶⁶.

En cuanto al desarrollo del procedimiento de mediación, tanto si tiene lugar con carácter previo al proceso como durante su tramitación, podrá llevarse a cabo conforme a lo previsto en el art. 63 LRJS y en los instrumentos derivados de la autonomía colectiva. Lo relevante será que el acuerdo alcanzado pueda, en su caso, ser homologado judicialmente conforme al art. 84.5 LRJS, a fin de dotarlo de plena eficacia procesal y ejecutiva. No obstante, esta previsión debe ponerse en relación con lo dispuesto en el art. 162 LRJS, que permite el archivo del proceso cuando las partes comunican que el conflicto ha quedado solventado, sin requerir homologa-

mientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 42, considera que la regulación que se hace de la mediación en la LRJS es claramente insuficiente al limitarse a mencionar el recurso a la mediación como vía de solución, sin plantear aspectos sustanciales que aparecen en la Ley 5/2012, que más allá de trasponer la Directiva se ha ocupado también de establecer el régimen general de la mediación. Téngase en cuenta que la mediación laboral ha quedado excluida expresamente del ámbito de aplicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, que traspone a nuestro ordenamiento interno la Directiva 2008/52/CE de 24 de mayo, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. La opción seguida por la Ley 5/2012 ha sido criticada por esta autora (p. 40), que considera que no se justifica plenamente, pues la Directiva —si bien establece que no se aplica a los derechos y obligaciones que las partes no puedan decidir libremente conforme al Derecho nacional (Considerando 10)— no impone una exclusión genérica del Derecho laboral, sino solo respecto de aquellos supuestos en los que entren en juego normas de orden público o derechos indisponibles. De hecho, su extensión a este ámbito ha sido defendida por Ortuño Muñoz, P., “A propósito del ámbito de la Directiva 2008/52/CE, sobre mediación, en asuntos civiles y mercantiles” *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm.20, Sección Doctrina, BIB\2008\3063. Domínguez Ruiz, L., “La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, Sección Estudios, Diciembre 2012, BIB\2012\278, con base en las referencias que la Directiva hace a los Reglamentos núm. 44/2001 y 2201/2003 que incluyen expresamente dentro del ámbito civil las relaciones laborales.

64 González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.87.

65 En el mismo sentido, STS 20 de junio de 2011 (rec. 99/2010)

66 Sobre el tema, Granados Romera, M.I., “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿Opción política o exigencia constitucional?”, en Monereo Pérez, J.L., *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, XI. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Monografías de Temas Laborales, 2024, pp. 1-20, p.16.

ción judicial. Aunque este precepto se ubica en el capítulo relativo a los conflictos colectivos, se considera aplicable con carácter general a cualquier proceso laboral, al expresar un principio de economía procesal y de extinción del proceso por satisfacción extraprocesal del objeto litigioso.

De la articulación de ambos preceptos se desprende que la homologación judicial será necesaria cuando el acuerdo se alcanza en el marco del proceso o cuando las partes pretendan dotarlo de fuerza ejecutiva (art. 84.5 LRJS), mientras que no será precisa cuando el conflicto quede resuelto extrajudicialmente y las partes comuniquen dicha circunstancia al juzgado, bastando en tal caso el archivo del procedimiento conforme al art. 162 LRJS.

Por otro lado, la mediación que eventualmente pueda desarrollarse durante el proceso judicial no implica la participación activa del/de la LAJ ni de los órganos judiciales. Estos no ejercen funciones de mediación, lo que confirma que mediación y jurisdicción constituyen funciones institucional y conceptualmente diferenciadas, aunque puedan coexistir en el marco de un mismo proceso judicial a través de los mecanismos previstos en la LRJS como la suspensión⁶⁷. La intervención del/de la LAJ o, en su caso, del órgano judicial, se limita a facilitar el acceso de las partes a dichos mecanismos. Así, el/la LAJ debe hacer constar en las cédulas de citación la posibilidad de que los litigantes acudan a mecanismos de mediación en los términos previstos en el art. 82.4 de la LRJS.

La mediación a la que hace referencia dicho precepto puede tener lugar una vez recibida la cédula de citación y antes de la fecha fijada para la conciliación ante el/la LAJ, conforme a los plazos establecidos en el artículo 82.1 LRJS. En tales casos, y de acuerdo con lo previsto en el art. 83.1 LRJS, el/la LAJ podrá acordar la suspensión de los actos de conciliación o de juicio, siempre que lo soliciten ambas partes o se acrediten motivos justificados. Esta suspensión, motivada por el sometimiento del conflicto a un procedimiento de mediación, solo podrá concederse por el tiempo máximo establecido en el sistema de solución extrajudicial de conflictos aplicable, que en todo caso no podrá exceder de quince días.

De este modo, la mediación se configura como una vía válida para intentar la solución del conflicto en ese espacio intermedio entre la citación y el acto del juicio, permitiendo una suspensión limitada en el tiempo. Si las partes alcanzan un acuerdo y este es aprobado por el/la LAJ, dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que uno alcanzado en conciliación judicial (art. 84.1 LRJS). La aprobación confiere al acuerdo plena validez y fuerza ejecutiva dentro del proceso laboral, equiparándolo a los efectos de la avenencia judicial. No obstante, si el/la LAJ aprecia que lo convenido supone lesión grave para alguna de las partes o terceros, fraude de ley, abuso de derecho o

67 En este sentido, González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.77.

contradicción con el interés público, deberá denegar su aprobación y citar a las partes para la celebración del juicio (art. 84.2 LRJS).

Cuando la mediación tiene lugar una vez iniciado el juicio, el acuerdo alcanzado no puede considerarse, en sentido estricto, como un acuerdo obtenido en el acto del juicio a efectos del art. 84.3 LRJS. En ausencia de una previsión específica, debe entenderse que su homologación corresponde al juez o tribunal que conoce del proceso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 84.5 LRJS. En este sentido, la mediación opera también como un mecanismo legítimo de terminación del proceso, evitando la necesidad de dictar sentencia, siempre que el acuerdo sea homologado judicialmente y hayan intervenido en él todas las partes legitimadas⁶⁸.

Del mismo modo que en la conciliación, los acuerdos aprobados por el/la LAJ o por el órgano judicial se ejecutarán conforme a los trámites previstos para las sentencias, conforme al art. 84.5 LRJS. Esta regla se extiende a los acuerdos obtenidos mediante mediación, siempre que hayan sido debidamente homologados.

En la fase de ejecución, la LRJS no contempla un trámite específico de conciliación, pero sí prevé la mediación. El art. 244.2 LRJS establece que las partes pueden solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución —por un plazo máximo de quince días— para someter las discrepancias a procedimientos de mediación constituidos conforme al art. 63 LRJS⁶⁹. Si se alcanza un acuerdo, este deberá someterse a homologación judicial en los términos y con los efectos de la transacción regulada en el art. 246 LRJS; en caso contrario, se levantará la suspensión y continuará la ejecución. La remisión al art. 246 LRJS permite concluir que el acuerdo alcanzado en mediación durante la ejecución debe ser homologado por el órgano judicial, y que el auto aprobatorio podrá ser impugnado conforme al régimen de la conciliación judicial previsto en el art. 84.6 LRJS (art. 246.5).

Por último, aunque el art. 235.4 LRJS no menciona expresamente la mediación, su redacción permite entender que el convenio transaccional alcanzado durante la tramitación del recurso puede tener origen en un proceso de mediación, formal o informal. Este precepto reconoce la validez de tales acuerdos siempre que no incurran en fraude de ley, abuso de derecho o lesión grave, y prevé su posible homologación judicial. De este modo, se abre la posibilidad de que la mediación actúe como mecanismo de resolución del conflicto incluso en fase de recurso, permitiendo no solo poner fin al litigio, sino también sustituir el contenido de resoluciones judiciales previas, con plenos efectos ejecutivos. Esta interpretación resulta coherente con los principios de

68 En relación por tanto con los litigios ya incoados, Arastey Sahún, M. L., "Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p. 33.

69 Una posibilidad introducida por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Sobre el tema, Lamo Rubio, J. "La reforma sobre eficiencia procesal en el orden social: aproximación Crítica (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm, 10431, Sección Tribuna, 23 de enero de 2024, p. 20.

autonomía de la voluntad, economía procesal y fomento de los medios alternativos de resolución de conflictos que inspiran la LRJS y la política legislativa actual⁷⁰.

5. EL ARBITRAJE

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social también se ha ocupado de regular aspectos relacionados con el arbitraje, un medio de solución extrajudicial en el que un tercero neutral, privado, designado ad hoc, asume un papel más relevante que en la mediación⁷¹, al ser el encargado de dictar una resolución vinculante para las partes⁷².

En concreto, el preámbulo de la Ley destaca el propósito de reforzar los medios extrajudiciales de solución de conflictos, haciendo mención expresa al arbitraje como alternativa al proceso judicial. Sin embargo, mantiene como requisito procesal previo el intento de conciliación o mediación (art.63), sin prever que el arbitraje lo sustituya automáticamente, lo que solo sería posible si se contemplase expresamente en normas o convenios aplicables.

En efecto, el arbitraje es, en términos generales, un procedimiento voluntario y alternativo al proceso judicial, no un requisito previo para su iniciación. En el ámbito laboral, el principio dispositivo en el que se basa el proceso permite que las partes, en ejercicio de su autonomía, acuerden someter determinadas controversias al arbitraje como vía sustitutiva del cauce jurisdiccional⁷³. Su puesta en marcha exige el acuerdo expreso de las partes, individual o colectivamente, y produce una resolución —el laudo— con eficacia equivalente a la sentencia, excluyendo la necesidad de acudir a la jurisdicción, salvo para su impugnación o ejecución.

Ahora bien, junto a este carácter esencialmente voluntario, el ordenamiento laboral prevé determinados supuestos en los que el arbitraje puede venir impuesto *ex lege* o en virtud de disposición convencional⁷⁴. Así ocurre, por ejemplo, con el arbitraje obligatorio en caso de huelga, previsto en el art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, cuando concurren razones de grave perjuicio para la economía nacional

70 González de Patto, R.M., "Mediación y proceso social; expectativas realidades y perspectivas de futuro", en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, p.86.

71 Como señala Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, pp. 122-134, p. 121, "en este sentido el arbitraje se presenta como la fórmula más intensa de intervención de un tercero en la resolución de los conflictos laborales".

72 Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p.199.

73 En este sentido, Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 125.

74 Sobre los tipos de arbitraje, voluntario/obligatorio, Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 124. Purcalla Bonilla, M.A. y Beato García, J.L. "La impugnación de los laudos arbitrales", *Estudios Financieros*, núm-208, pp. 67-88, p. 70 y ss.

o para sectores determinados; con el arbitraje preceptivo en materia electoral laboral conforme al art. 76 ET; con el que resuelve las discrepancias surgidas durante el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo, cuando estas no haya podido superarse mediante acuerdo, y la decisión sea adoptada, con carácter subsidiario, por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma (art. 82.3 ET)⁷⁵; o en aquellos casos en que los acuerdos o convenios colectivos, al amparo del art. 83.3 ET, puedan establecer este procedimiento de solución autónoma de conflictos con fuerza vinculante para las partes.

En todos estos supuestos, el arbitraje deja de ser una alternativa voluntaria al proceso judicial para configurarse como un mecanismo de resolución obligatorio que, no obstante, en ningún caso cierra el acceso a la jurisdicción⁷⁶. Las decisiones arbitrales quedan siempre sujetas a control judicial, incluso respecto a su contenido material, garantizando así la plena compatibilidad con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

Por otra parte, la LRJS también regula los efectos procesales derivados del sometimiento a arbitraje, en particular en lo relativo a los plazos de caducidad y prescripción de las acciones. En este sentido, el artículo 65.3 LRJS dispone que la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales, los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 ET, o de los acuerdos de interés profesional conforme al art. 18.4 LETA, produce la suspensión de los plazos de caducidad y la interrupción de los de prescripción de las acciones. El precepto regula de forma especial la suspensión del plazo de caducidad, cuyo cómputo se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral o al día siguiente de la firmeza de la sentencia que resuelva el recurso, en caso de que el laudo fuera impugnado. También contempla expresamente la posibilidad de que el árbitro, en el laudo, declare su incompetencia para resolver, en cuyo caso el plazo de caducidad se reanuda desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje⁷⁷.

75 La atribución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (o a sus equivalentes autonómicos) de una función arbitral de carácter dirimente en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores —cuando las partes no logran acuerdo tras el periodo de consultas— generó dudas sobre su compatibilidad con el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE), la libertad sindical (art. 28.1 CE) y la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Estas objeciones fueron rechazadas por el Tribunal Constitucional en la STC 8/2015, de 22 de enero, en la que se reafirma la constitucionalidad de dicho mecanismo al considerarlo un remedio subsidiario y proporcionado frente al bloqueo negociador, orientado a preservar el empleo y la viabilidad empresarial. El Tribunal subraya que el laudo arbitral dictado por la CCNCC está sujeto a control judicial pleno, incluso respecto al fondo del asunto, lo que garantiza la compatibilidad del procedimiento con el art. 24.1 CE.

76 Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015, pp.126 y 127.

77 “que podría ser el propio laudo cuando devenga firme o la sentencia que confirme, en su caso, la corrección del laudo”, según Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015, p.309.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, el laudo que se dicte tiene carácter obligatorio y vinculante para las partes sometidas al procedimiento, con independencia de que el arbitraje haya sido iniciado por acuerdo directo entre las partes o en virtud de lo pactado por sus representantes legales en el marco de la negociación colectiva. Así lo establece expresamente, por ejemplo, el VI ASAC que reconoce que, tras formalizarse el compromiso arbitral, las partes deben abstenerse de promover cualquier otro procedimiento o medida de conflicto (incluyendo la huelga o el cierre patronal) sobre las cuestiones sometidas a arbitraje⁷⁸.

En coherencia con lo anterior, la LRJS otorga a laudo arbitral plena eficacia ejecutiva, en términos análogos a las sentencias judiciales, lo que supone que pueden ejecutarse como si fueran sentencias, sin necesidad de otro trámite. De esta forma lo determina el artículo 68.2, al equiparar a las sentencias firmes —a efectos de ejecución definitiva— los laudos arbitrales firmes, tanto individuales como colectivos, dictados al amparo de acuerdos interprofesionales, convenios colectivos sectoriales, los laudos en materia electoral, así como los que resuelvan conflictos colectivos o huelgas. Esta ejecutividad alcanza exclusivamente a los pronunciamientos de condena que, por su naturaleza, sean susceptibles de ejecución, excluyendo aquellos con eficacia normativa o interpretativa⁷⁹.

La LRJS también prevé mecanismos específicos de control judicial del laudo arbitral. El artículo 65.4 LRJS regula que las acciones de impugnación y los recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social⁸⁰, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, deberán sustanciarse, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el órgano jurisdiccional que hubiera sido competente para conocer del asunto

78 La doctrina del Tribunal Supremo, recogida en la STS de 4 de abril de 2014, rec.184/2013, ha reforzado la consideración del arbitraje laboral como una vía legítima, autónoma y con eficacia ejecutiva, dentro del sistema de justicia laboral. Al mismo tiempo, ha delimitado sus contornos, señalando que el arbitraje solo puede activarse sobre la base de un compromiso arbitral previo o cuando resulte obligatorio en virtud de lo pactado por las partes legitimadas; que no cabe reconvertir un proceso judicial ya iniciado en un procedimiento arbitral sin un nuevo acuerdo expreso; que la nulidad del laudo agota la vía arbitral, sin posibilidad de subsanación; y que, aunque debe existir un control judicial suficiente, este no puede vaciar de contenido la autonomía y eficacia del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos.

79 Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET Veritas*, núm.45, 2012, p.131.

80 Recuérdese que la LRJS ha atribuido al orden social el conocimiento de la impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en consultas en materia de movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. En el caso de que afecten a Administraciones públicas, esta competencia se limita a aquellos que afecten exclusivamente al personal laboral (art. 2.h LRJS). La competencia objetiva para conocer de la impugnación corresponderá al órgano judicial que habría sido competente de no haberse sometido el asunto a arbitraje, en función del ámbito del conflicto y sus efectos territoriales: la Audiencia Nacional (art. 8 LRJS), los Juzgados de lo Social (art. 10) o los Tribunales Superiores de Justicia (art. 11)

sometido a arbitraje, estableciendo así una verdadera modalidad procedimental de impugnación de laudos arbitrales con carácter general⁸¹.

Los motivos para la impugnación incluyen: exceso en el ejercicio del arbitraje, resolución de aspectos no sometidos o no arbitrables, vicios esenciales de procedimiento o infracción de normas imperativas⁸². El plazo para ejercitar la acción es de treinta días hábiles, excluidos sábados, domingos y festivos, contados desde la notificación del laudo. De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral. Se garantiza así un control judicial suficiente del laudo, sin anular su funcionalidad como medio ágil y alternativo de solución de conflictos⁸³.

Además del control judicial ordinario, la LRJS contempla una vía excepcional de revisión de los laudos arbitrales firmes, mediante el procedimiento previsto en el artículo 236 que remite a la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, y en particular a los motivos de revisión del artículo 510 de dicha norma⁸⁴. Este mecanismo se aplica a todos los laudos arbitrales dictados en el ámbito social, con independencia de su contenido o materia, reforzando así las garantías del sistema sin menoscabar la funcionalidad del arbitraje como medio ágil y alternativo de solución de conflictos⁸⁵.

La LRJS regula de forma específica la impugnación de laudos dictados en materia electoral, de conformidad con el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, me-

81 STS de 4 de abril de 2014 (rec.184/2013)

82 Como señala Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p.134, la posibilidad de impugnar un laudo arbitral por infracción de normas imperativas abre la vía a un control de fondo, aunque su alcance debe matizarse en función de si el laudo resuelve un conflicto jurídico o un conflicto de intereses. En este último caso, caracterizado por que el árbitro decide conforme a criterios de equidad y no de legalidad estricta, el control judicial se limita al aspecto procedimental, sin posibilidad de revisión del fondo, salvo en supuestos de laudos *ultra vires* o de vulneración de normas de derecho necesario, lo que en realidad también constituye un control externo al contenido material de la decisión arbitral.

83 Cruz Villalón, J., "El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España", *Revista IUS ET VERITAS*, núm.45, 2012, p. 133, mantiene que la habilitación de un cauce legal para la impugnación judicial de los laudos arbitrales constituye una garantía consustancial al Estado de Derecho, consecuencia indiscutible del reconocimiento constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva.

84 Como advierten Fernández-Lomana García, M. y Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la jurisdicción social. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre El Derecho, 2.ª Edición, 2015, p. 1001, el art. 236 efectúa una remisión inicial a la revisión de sentencias firmes regulada en la LEC, añadiendo especialidades para el proceso laboral antes inéditas, entre las que destaca precisamente esta posibilidad de solicitar la revisión de laudos arbitrales firmes.

85 El artículo 236 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ha experimentado diversas modificaciones en los últimos años.. El Real Decreto-ley 3/2023, de 28 de marzo, introdujo la intervención de la Abogacía General del Estado en los supuestos de revisión fundados en sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (art. 510.2 LEC). Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2025, de 30 de enero, añadió la previsión expresa de que, apreciadas causas de inadmisión, la Sala dictará auto no recurrible, tanto en el procedimiento de revisión como en el de error judicial.

diante un procedimiento previsto en el Título II. En concreto, los artículos 127 y 128 garantizan que el arbitraje electoral, pese a su vocación de celeridad y eficacia, quede sometido a un control judicial orientado a preservar la legalidad del proceso electoral y los derechos fundamentales implicados.

La regulación contenida en la LRJS, tanto en el ámbito general del arbitraje como en el específico electoral, demuestra que el legislador ha creado un sistema completo y coherente para el arbitraje en el orden social, que no podía encontrarse en la Ley 60/2003, ya que esa ley no es aplicable al arbitraje laboral como subraya la STS de 8 de abril de 2014 (rec. 218/2013).

En consecuencia, el arbitraje regulado por la LRJS actúa siempre desde fuera del proceso judicial: su intervención es previa o externa al proceso laboral, permitiendo su revisión o ejecución por los órganos judiciales, pero sin sustituir un proceso judicial ya iniciado, salvo que las partes acuerden expresamente iniciar un nuevo arbitraje. Así lo confirma la STS de 4 de abril de 2014 (rec.184/2013), que establece que la nulidad del laudo pone fin al procedimiento arbitral, obligando a las partes a iniciar el proceso judicial correspondiente si desean continuar la reclamación.

6. REFLEXIONES FINALES

El análisis conjunto de los distintos medios de solución de los conflictos laborales —conciliación, mediación y arbitraje— muestra que, pese a las sucesivas reformas normativas y al reconocimiento de la importancia de estos mecanismos para la desjudicialización y agilización del proceso laboral, su funcionamiento real sigue marcado por la fragmentación, la falta de coordinación institucional y la escasa costumbre de resolver los conflictos de forma acordada.

En primer lugar, la conciliación administrativa o autónoma previa continúa siendo en la práctica un trámite formal o registral, desprovisto en muchos casos de contenido auténticamente negociador. Los órganos de conciliación operan habitualmente como meros intermediarios administrativos que levantan actas y certifican comparecencias, sin ejercer un papel activo de facilitadores del diálogo ni de impulsores de acuerdos efectivos. Este uso rutinario y burocrático del mecanismo ha vaciado de sentido su función originaria, reduciéndolo a un requisito procesal previo más que a un espacio real de entendimiento entre las partes.

A pesar de los esfuerzos normativos, la conciliación sigue siendo percibida por la mayoría de los operadores jurídicos y sociales como un trámite obligatorio que debe cumplirse antes de acceder a la jurisdicción, y no como una verdadera oportunidad de solución extrajudicial. Esta percepción refleja un déficit cultural que las reformas legales, por sí solas, no pueden corregir. Probablemente sea necesario promover un cambio de mentalidad colectiva, fomentando la confianza en los medios extrajudiciales, incentivando su uso y fortaleciendo la formación de abogados, sindicalistas y representantes empresariales en técnicas de diálogo social. Solo un cambio cultural

sostenido, acompañado de incentivos positivos (no solo sanciones), puede devolver sentido al propósito conciliador y hacer de la negociación un recurso natural dentro del ecosistema de relaciones laborales.

Un problema adicional de coherencia surge de la propia estructura dual del sistema, pues la LRJS distingue entre conciliación previa (extrajudicial) y conciliación anticipada y/o judicial (intraprocesal), con distintos protagonistas —SMAC, órganos convencionales, LAJ y órganos judiciales— y procedimientos diferenciados. Esta multiplicidad de figuras genera complejidad normativa y confusión práctica. Sería deseable avanzar hacia una mayor coordinación entre ambas fases.

Por otro lado, la mediación laboral continúa siendo una institución con un gran potencial, pero su desarrollo sigue siendo incompleto, tanto en el plano normativo como en el operativo. La LRJS reconoce la mediación junto a la conciliación (arts. 63 y 82.4), pero lo hace de manera fragmentaria, dispersa y, en algunos aspectos, subordinada al régimen de la conciliación. Como se ha visto la mediación no tiene autonomía funcional ni procedimental propia dentro de la LRJS. El marco actual no define con suficiente claridad la naturaleza, alcance ni los efectos procesales de la mediación laboral, lo que puede generar inseguridad jurídica y dificultar su aplicación práctica. A esta indefinición se suma la confusión terminológica: la propia ley en ocasiones utiliza indistintamente los términos “conciliación” y “mediación”, sin precisar con rigor cuándo se aplica uno u otro mecanismo ni qué efectos concretos tiene cada uno.

Además, la viabilidad real de la mediación laboral depende en gran medida de los acuerdos interprofesionales y autonómicos que en su mayoría permiten que la mediación sustituya el intento de conciliación previa del artículo 63 LRJS. Sin embargo, la ausencia de un marco estatal común puede provocar diferencias relevantes entre territorios y sectores, tanto en la regulación como en la efectividad práctica del mecanismo. Por su parte, el artículo 82.4 LRJS, aunque menciona la mediación intraprocesal, no regula su desarrollo procedimental ni sus efectos más allá de la suspensión temporal del juicio, lo que mantiene la institución en una posición marginal dentro del proceso judicial.

Otro límite estructural radica en que la mediación no implica al órgano judicial ni al LAJ, salvo para la eventual homologación del acuerdo. Esta neutralidad institucional garantiza imparcialidad, pero plantea dudas sobre cómo se coordina la derivación efectiva de asuntos desde los juzgados a los servicios de mediación.

En suma, la LRJS ha dado pasos importantes al reconocer su equivalencia funcional con la conciliación y permitir su uso en todas las fases del proceso, pero aún persisten retos relevantes en materia de institucionalización, formación profesional, definición procedimental y aceptación cultural.

Finalmente, en relación con el arbitraje laboral, el análisis revela un panorama igualmente disperso. La LRJS sitúa el arbitraje fuera del proceso laboral a diferencia de la conciliación y la mediación, que pueden integrarse como actos preprocesales o intraprocesales. Esta desconexión genera un vacío regulatorio respecto a la posibili-

dad de reconvertir o integrar el arbitraje una vez iniciado el procedimiento judicial, lo que puede limitar su eficacia como herramienta real de desjudicialización. Además, su regulación se encuentra dispersa entre diversas normas —LRJS, Estatuto de los Trabajadores, acuerdos interprofesionales y convenios colectivos—, configurando un entramado normativo complejo que dificulta su comprensión y aplicación uniforme. La consecuencia práctica es una menor accesibilidad para las partes, especialmente para los trabajadores con menor asesoramiento legal.

Por ello, resulta necesario avanzar hacia una armonización normativa y una unificación de criterios que refuercen la seguridad jurídica, garanticen la igualdad en el acceso y faciliten la generalización del arbitraje como mecanismo eficaz de resolución de conflictos, complementario y no subordinado a la vía judicial.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Caracuel, M.R., “Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación”, VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, 2.ª Edición, Lex Nova, 2011
- Arastey Sahún, M. L., “Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectiva de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp.31-47.
- Cruz Villalón, J., “El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España”, *Revista IUS ET Veritas*, núm.45, 2012, pp. 122-134.
- Díaz Sáez, R. “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley reguladora de la Jurisdicción social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm.9753, *Tribuna 14 de diciembre de 2020*, pp. 1-8.
- Díaz Sáez, R. y Escudero Moratalla, J.F., “La convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: ¿Fin de la única pero sucesiva citación?”, *Diario la Ley*, núm. 9753, *Tribuna*, 14 de diciembre de 2020.
- Domínguez Ruiz, L., “La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, Sección Estudios, Diciembre 2012, BIB\2012\278.
- Fernández-Lomana García, M. y San Cristóbal Villanueva, J.M., *Ley reguladora de la Jurisdicción Social*, Lefebvre, 2.ª Edición, 2015.
- González de Patto, R.M., “Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro”, en Granados Romera, M.I. y González de Patto, R.M. (Dirs.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar*, Thomson Aranzadi Reuters, 2020.
- Granados Romera, M.I., “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos: ¿Opción política o exigencia constitucional?”, en Monereo Pérez, J.L.,

40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía, XI. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Monografías de Temas Laborales, 2024, pp. 1-20

Lamo Rubio, J., "La conciliación intraprocesal social en la Ley Orgánica de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Diario la Ley*, núm. 10648, Sección Tribuna, 21 de enero de 2025, pp. 1-16.

Molina Navarrete, C., "Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después", *Temas Laborales*, núm.154/2020, pp. 79-120.

Ojeda Avilés, A., *Mediación y arbitraje en conflictos laborales. Una perspectiva internacional*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Ortuño Muñoz, P., "A propósito del ámbito de la Directiva 2008/52/CE, sobre mediación, en asuntos civiles y mercantiles" *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm.20, Sección Doctrina, BIB\2008\3063.

Purcalla Bonilla, M.A. y Beato García, J.L. "La impugnación de los laudos arbitrales", *Estudios Financieros*, núm-208, pp. 67-88.

Tascón López, R., "Algunas reflexiones sobre la situación del proceso social tras la Ley Orgánica 1/2025, 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm.15, 2025, pp. 29-52

Violés Piñol, R.M., "Título V. De la evitación del proceso", en VV.AA., *Comentarios a la Ley reguladora de la jurisdicción social*, 2.ª edición, Lex Nova, 2011, pp. 313-342

VV.AA. [Lousada Arochena, J.F. y Ron Latas, P.(Coords.)], *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, 2ª Edición, Laborum, 2019.