

El SMAC y la importancia de la papeleta de conciliación

Posiblemente se desconozca que ante un conflicto laboral el ordenamiento jurídico nos ofrece una serie de mecanismos cuyo fin es la de solucionar las controversias sin asistir a un procedimiento judicial. El arbitraje, la mediación y la conciliación, son herramientas que, bien utilizadas en el caso concreto, evitan con satisfacción para las partes implicadas el juicio laboral y su incertidumbre.

Los mecanismos de solución de conflictos laborales extrajudiciales pueden ser el arbitraje, la mediación y la conciliación previa administrativa. Debemos indicar que esta última juega un papel muy importante en la mayoría de los procedimientos judiciales, ya que, por ejemplo, en un juicio laboral por despido -contexto que utilizaré de ejemplo a lo largo de este artículo- la conciliación administrativa previa será requisito obligatorio antes de presentar la demanda laboral.

Expresa el artículo 63 de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#) (LRJS) que “**será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación**, o en su caso, mediación ante el servicio administrativo correspondiente...”. Este órgano administrativo al que hace referencia la norma es, en la Comunidad de Madrid, el [SMAC](#) (Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

La conciliación administrativa previa ante el SMAC es importante en la mayoría de los procedimientos judiciales porque en muchos de ellos es **obligatorio** dicho intento de conciliación. El artículo 64 de la LRJS expone cuando **no es obligatorio** dicha conciliación: procedimientos que versen sobre Seguridad Social, impugnación de despidos colectivos por representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otros. Como se puede ver, son conflictos que requieren una contestación rápida e inmediata por parte de los tribunales de justicia ya que de nada sirve que, por ejemplo, el trabajador presente una demanda en materia de vacaciones si estos órganos entran a resolver la cuestión un año después. El trabajador lo que quiere es una solución rápida ante un posible incumplimiento empresarial; solución que no se daría si los tribunales prolongan en el tiempo su resolución. Como ya vimos en el artículo “[Vacaciones: Derecho y Obligaciones](#)”, el derecho a las vacaciones ha sido declarado por los tribunales como un “principio del derecho social comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores”, y es por este motivo que se requieren de medidas ágiles por parte de nuestros tribunales.

Siguiendo el hilo argumental, el intento de conciliación se lleva a cabo presentando lo que se denomina **Papeleta de Conciliación** en el registro correspondiente, encontrándose en Madrid en la [Calle de la Princesa 5](#). Es importante entender que este documento es muy importante ya que, en caso de que se judicialice el conflicto laboral, en él debemos expresar correctamente todos los hechos sobre los que tratarán nuestras pretensiones. Siguiendo el ejemplo del despido, este debe ser consciente de que una mala redacción y fijación de los hechos que han dado lugar a dicho despido puede ser perjudicial para sus propios intereses posteriormente de cara a tener que afrontar el juicio laboral.

El artículo 80.1.c) LRJS expone que la demanda judicial deberá enumerar claramente los hechos sobre los que verse la pretensión del trabajador, y todos aquellos que resulten importantes para resolver la cuestión planteada, que en caso del despido será determinar si el mismo es procedente, improcedente o nulo. Continúa exponiendo dicho precepto que “**en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en la conciliación o mediación, ni introducirse respecto de la vía administrativa previas variaciones sustanciales**”. Es por este motivo por el que hacemos hincapié en que la redacción de la papeleta de conciliación es importante en todos los casos ya que no podrá modificarse ni añadirse hechos nuevos al escrito de demanda posterior ante el Juzgado.

Siguiendo con el ejemplo del despido, situación que ya analizamos en el artículo “[Me han despedido estando de baja, ¿qué hago ahora?](#)”, hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Cuando se impugna el despido de un trabajador, y además éste alude a una posible vulneración de derechos fundamentales, la norma indica que es necesario **agotar la conciliación administrativa** previa ya que se está siguiendo el procedimiento especial del despido.
2. También es importante saber que desde el momento en que se presente la papeleta de conciliación se **suspenderá el plazo de caducidad de 20 días** al que alude el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para impugnar un despido. Ahora bien, habrá que tenerse en cuenta que esta suspensión del plazo no es ilimitada, ya que el tiempo volverá a reanudarse en cuanto tenga lugar la conciliación –ya sea con avenencia o sin avenencia-, o bien cuando pasen 15 días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación y esta no se haya celebrado.
3. Por último, sobra decir que **es necesario que las partes comparezcan** en la fecha y hora que la administración le haya asignado. Ahora bien, las consecuencias de la posible incomparecencia son diferentes:
 1. Si no comparece el demandante, la norma indica que “se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado” (art. 66.2 LRJS).
 2. Si no comparece la empresa o empresario, la conciliación se tiene por intentada “sin efecto, y el juez o tribunal impondrá las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de 600 €, del letrado” (art. 66.3 LRJS). También se ha establecido por el legislador una multa que oscila entre los 180 € y 6.000 €, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio (art. 75.4 LRJS).

El acuerdo de conciliación puede ser impugnado por cualquier de las partes, o un tercero, que pudiera sufrir un perjuicio de aquél por la posible ilegalidad de dicho acuerdo. El artículo 67 LRJS expresa que esta impugnación debe llevarse a cabo ante el Juzgado competente para conocer el asunto objeto de la conciliación administrativa previa, debiendo ejercer la parte que se siente perjudicada la acción de nulidad, ya sea porque el consentimiento de los firmantes este viciado o

directamente no concurra, o cuando no haya objeto o causa, todo ello en virtud de los artículos 1.262 y siguientes del Código Civil. Por último, no hay que olvidar que este acuerdo entre las partes puede ser **ejecutado** en caso de que alguna de las partes no lo cumpliera dentro del plazo que se acordó, por medio del procedimiento de ejecución de sentencias regulado en los artículos 237 y siguientes de la LRJS.