

EL TRATAMIENTO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

FEDERICO NAVARRO NIETO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Córdoba

EXTRACTO

Palabras clave: conflicto individual, procedimiento autónomo, tipos de solución

El estudio parte de la observación de que la potenciación de los sistemas extrajudiciales ha estado ligada a la solución de conflictos colectivos. Se insiste en la tesis de que la autonomía colectiva no puede desentenderse de los conflictos individuales, por un lado, porque muchos conflictos individuales conllevan un conflicto de interpretación o aplicación de normas colectivas, y su solución en vía judicial acabará interfiriendo en el gobierno colectivo de los conflictos laborales; por otro, porque la estructura de un importante número de conflictos individuales se mueven materialmente en la lógica de un conflicto de intereses, para los que los sistemas extrajudiciales son más adecuados. Igualmente, en términos prácticos, la solución extrajudicial para los conflictos individuales puede demostrarse una vía más ágil y económica, sobre todo teniendo en cuenta la sobrecarga creciente de la jurisdicción social. En España, a lo largo de los años 90, la autonomía colectiva ha tratado de dar impulso a un marco de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, pero manteniendo en la marginalidad el tratamiento de los conflictos individuales por diversos motivos que se exponen en el estudio.

ABSTRACT

Key words: individual conflict, out-of-court proceedings, types of solution

The study is part of the observation that the empowerment of extrajudicial systems has been linked to the resolution of collective conflicts. The view is emphasized that collective autonomy cannot be neglected from individual conflicts, on the one hand, because many individual conflicts entail a conflict of interpretation or application of collective rules, and their settlement in the judicial way will end up interfering with the collective government of labour disputes; on the other hand, because the structure of a significant number of individual conflicts are materially moved in the logic of a conflict of interest, for which out-of-court systems are more appropriate. Similarly, in practical terms, out-of-court settlement for individual conflicts can be demonstrated in a more agile and economical way, especially given the increasing overhead of social jurisdiction. In Spain, throughout the 1990s, collective autonomy has sought to give impetus to a framework of autonomous procedures for the resolution of labour disputes, while maintaining in marginality the treatment of individual conflicts for various reasons set out in the study.

ÍNDICE

1. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN UN MARCO DE RELACIONES LABORALES BASADO EN LA AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS.
2. UNA EXPLICACIÓN PARA LA MARGINALIDAD DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUALES.
3. HACIA UN NUEVO ESCENARIO JURÍDICO DE EFECTIVIDAD EN EL TRATAMIENTO EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.
4. LA DIFERENCIACIÓN ENTRE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES COMO BASE DE LA REGULACIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.
5. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y LOS PROCEDIMIENTOS AUTONÓMICOS: DESCRIPCIÓN PANORÁMICA.
6. LOS INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS REGULADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS AUTONÓMICOS.
7. LAS REGLAS DE EFICACIA JURÍDICA DE LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES.
8. ANEXO. LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES AUTONÓMICOS SOBRE SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

1. LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES EN UN MARCO DE RELACIONES LABORALES BASADO EN LA AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

El campo de la regulación de los conflictos laborales, su procedimentalización y las vías de solución es un espacio que refleja la singularidad de esta disciplina jurídica, apoyada en una dinámica de intereses colectivos e individuales y una regulación que oscila entre autonomía colectiva y heteronomía ¹. En las últimas décadas, esta dinámica, intrínseca al Derecho del Trabajo, se ve reforzada en un escenario jurídico favorable a la expansión de los procedimientos de autocomposición privados en el tratamiento de conflictos en una diversidad de ámbitos socioeconómicos (el consumo, el ámbito familiar) y más en general por el movimiento doctrinal del ADR (*Alternative Dispute Resolution*). De ello es muestra la reciente legislación de la UE ², que a su vez ha dado impulso a una legislación nacional caracterizada por el fomento del acceso a la resolución

¹ Como indica Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “se habla de un alto grado de judicialización y de juridización de las relaciones laborales pero, al mismo tiempo, el Derecho del Trabajo es uno de los sectores del Derecho Privado en el que los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos han sido más creativos y donde han tenido una mayor operatividad. (...). El surgimiento del Derecho del Trabajo está estrechamente vinculado a la creación de mecanismos e instrumentos extrajudiciales de los conflictos de trabajo”. Cfr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “*Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales*”, en *Temas Laborales*, n.º 70, 2003, pág. 24

² Directiva 2008/52/CE del Parlamento y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles; Directiva 2013/11/UE relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo y el Reglamento (UE) n.º 524/2013 sobre resolución de litigios en línea en materia de consumo.

alternativa de litigios y por la consecución de una relación equilibrada entre la mediación y el proceso judicial³, también para el ámbito laboral⁴.

Sin embargo, y a pesar incluso de la centralidad que el marco constitucional otorga a la autonomía colectiva en el sistema de relaciones laborales (art. 28.1, art. 37.1 y 37.2 CE), el Derecho del Trabajo español ha mostrado una tendencia hacia la solución judicial y la irrelevancia del papel de la autonomía colectiva en el terreno de los conflictos laborales. Pesa en exceso una histórica hegemonía de la solución judicial en el marco de una concepción individualista y estatista del Derecho del Trabajo, marginando la gestión colectiva de los sistemas de defensa y de garantía de los derechos, como recuerda el Informe del CES de 1994⁵. La importante carga de imperatividad legal conduce, en el terreno de los conflictos laborales, a considerar la vía judicial como la solución “natural” a dichos conflictos⁶. En cualquier caso, no es éste un problema sólo del ámbito laboral, puesto que en España se observa una alta judicialización de los conflictos relacionados con el derecho privado, que puede encontrar motivaciones diversas como el bajo coste judicial, una visión rigorista y expansiva por parte del legislador y de los tribunales del derecho a la tutela judicial efectiva y también un mundo de operadores jurídicos anclado en el *statu quo* de la forma de resolución jurídica de los conflictos⁷.

El marco constitucional imponía un cambio de perspectiva en la solución de los conflictos laborales. A pesar de la inacción de la negociación colectiva en la década de los 80 y la configuración de los procedimientos extrajudiciales como mero trámite formal de carácter preprocesal⁸, lo cierto es que a lo largo

³ Sobre la evolución reciente en los países de la UE, véase el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles, Bruselas, 26.8.2016, COM(2016) 542 final.

⁴ Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil, Bruselas, 19.04.2002, COM(2002) 196 final, págs. 24-25.

⁵ Véase, CES, Informe sobre “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales”, octubre 1994, (en adelante, Informe CES 1994), pág. 7.

⁶ Informe CES 1994, pág. 6. En la doctrina, cfr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, cit. pág. 27. En términos más amplios ha observado Durán López, “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, en *Relaciones Laborales*, 1993, Tomo I, pág. 100, que en nuestro sistema “la “tutela del trabajo” se concibe, fundamentalmente, como tutela de la situación individual de los trabajadores y se encomienda básicamente a los poderes públicos, que establecen tratamientos generales inderogables cuyo respeto por parte del empresario viene exigido por la autoridad administrativa, por una parte, a través de la actividad de la inspección, control y sanción, y por los jueces y tribunales, por otra”.

⁷ Cfr. Soletto Muñoz, “La mediación, tutela adecuada en los conflictos civiles”, en AA.VV., *Tratado de Mediación*, Tomo I, TB, 2017, págs. 20-21.

⁸ Cfr. Informe CES 1994, págs. 2 a 6

de los años 90 en nuestro sistema de relaciones laborales la autonomía colectiva ha tratado de dar impulso a un marco de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, lo que se ha visto favorecido decisivamente, por un lado, gracias a una intervención legislativa que solventa en parte una deficiente regulación jurídica (que frenaba precisamente el desarrollo de aquellos procedimientos en ausencia de seguridad jurídica en sus efectos⁹) y, gracias, por otro, al apoyo de las Administraciones, especialmente mediante la financiación de las instituciones constituidas al efecto. Al igual que en otros terrenos del derecho privado¹⁰, las CCAA se han mostrado activas en la potenciación de estos procedimientos a través del apoyo a los Acuerdos Interprofesionales autonómicos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (en adelante AI), que a la postre conforman el armazón básico de estos procedimientos.

Hay que añadir que el impulso negocial y legal a los mismos tiene como eje de rotación la solución a los conflictos colectivos, sobre cuya temática existe una amplia literatura jurídica. El plano de los conflictos individuales ha permanecido en los márgenes de esta evolución. Lo cual no es coherente con las implicaciones que cabe deducir de la centralidad de la autonomía colectiva en el gobierno de las relaciones laborales. Es cierto que la potenciación de los sistemas extrajudiciales en los países de nuestro entorno jurídico ha estado ligada en buena medida a la solución de conflictos colectivos y los procedimientos de negociación colectiva¹¹, pero el poder regulador de la negociación colectiva debe trasladarse, igualmente, al terreno de la solución de los conflictos que se derivan de la aplicación de sus normas, también en el plano individual. Como defendiera Giugni, la autocomposición de las controversias jurídicas, tanto las colectivas como las individuales, es una función de “administración” ligada intrínsecamente a la actividad normativa de la negociación colectiva¹².

Esta observación adquiere mayor valor teniendo en cuenta los importantes cambios en el contexto normativo del Derecho del Trabajo, que deriva en un creciente repliegue de la legislación imperativa, el reforzamiento del papel normativo del convenio colectivo, y la revalorización del papel de la autonomía

⁹ Como ya subrayaba el Informe CES 1994 en sus conclusiones, y había sido apuntado generalizadamente en la doctrina. Por todos, Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, TB, 1996, págs. 33-34.

¹⁰ Es el caso de la mediación en materia de derecho privado o de familia, por ejemplo. Cfr. Escudero y Monterroso, *Mediación civil y mercantil*, CEF, 2015, pág. 49-50.

¹¹ Del Rey Guanter, “Medios extrajudiciales de solución de conflictos”, en CES Comunidad de Madrid, *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, 1995, pág. 27 y sigs.

¹² Speziale, “Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale”, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 415/2020, págs. 2-3.

individual a la hora de componer soluciones en la gestión de las relaciones laborales¹³. Como se ha indicado, “los modelos montados en el conflicto se avienen muy adecuadamente a la lógica del litigio”¹⁴. Pero este modelo ha ido dando paso a un modelo de participación, que supone la quiebra del modelo clásico de judicialización¹⁵. La complejidad y flexibilidad crecientes en las relaciones laborales y un marco jurídico expresivo de una búsqueda de composición de intereses, la colaboración en la gestión de los procesos y ajustes laborales, donde las partes individuales y colectivas están en relación permanente, es un escenario propicio a la autocomposición de los conflictos. En términos más generales, se ha observado que, en el ámbito privado, las técnicas de mediación se presentan como un instrumento especialmente apto para un ámbito basado en relaciones contractuales complejas y de carácter duradero¹⁶.

En un contexto de “garantismo individual”, el ordenamiento jurídico ha venido poniendo el acento en la indisponibilidad de derechos (art. 3.5 ET) y en la garantía judicial de derechos (art. 4.2 g) ET). En este escenario la técnica judicial se ha estimado como “la más apropiada para la satisfacción de los derechos subjetivos de dimensión individual”¹⁷. Esta perspectiva, desde luego, no debe ser ignorada, porque nos referimos a un ámbito jurídico basado en un desequilibrio de poder en el plano de la relación contractual individual, donde una de las partes está condicionada a la hora de decidir por sí misma¹⁸. De ahí que la relación laboral se monte sobre un zócalo de derechos básicos cuya regulación imperativa impide que puedan ser objeto de transacción o de negociación. Desde esta óptica, observa el Informe CES 1994 que resulta difícil abordar por la vía extrajudicial conflictos que afectan a derechos básicos de las partes que difícilmente pueden

¹³ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral”, en CES Comunidad de Madrid, *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, 1995, y, del mismo, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, cit.

¹⁴ Casas Baamonde, “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, en Fund. SIMA, *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, 1999, pág. 15

¹⁵ Casas Baamonde, *ibidem*; Durán López, “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje”, en REDT, nº 41, 1990.

¹⁶ Martí Miravalls, “El derecho mercantil ante la mediación: nueva realidad”, en AA.VV., *Tratado de Mediación*, Tomo I, TB, 2017, págs. 188-189.

¹⁷ Casas Baamonde, “La solución extrajudicial de los conflictos”, en *Temas Laborales*, 1992, Tomo II, pág. 37

¹⁸ Esto, por ejemplo, justifica la exclusión del ámbito laboral de la Directiva 2008/52/CE, cuya regulación se basa en todo momento en la libre voluntad de los litigantes, de ahí que se estime que la misma “no debe aplicarse a los derechos y obligaciones que las partes no sean libres de decidir por sí mismas en virtud de la legislación aplicable pertinente. Estos derechos y obligaciones son especialmente frecuentes en los ámbitos del Derecho de familia y del Derecho laboral” (considerando 6 y art. 1.2 de la Directiva).

someterse a procedimientos de negociación¹⁹. Se citan como ejemplo, la existencia o no de un contrato de trabajo, la validez del ejercicio del poder de dirección en sus aspectos fundamentales, la licitud de determinadas extinciones del contrato, el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales. De forma que, para el CES, una opción podría ser la de excluir estos tipos de conflictos del procedimiento extrajudicial. Como veremos, en la práctica, la mayoría de las cuestiones que se abordan en los procedimientos extrajudiciales se refieren a materias abiertas a la transacción, donde la propia regulación admite la necesidad de contemplar los intereses en juego y por tanto donde la norma predispone a la negociación²⁰. En todo caso, no debe ser esta una cuestión polémica, porque los problemas que se susciten por esta vía no serán distintos de los que se puedan plantear en vía judicial, donde la legislación procesal reconoce desde antiguo un amplio margen a la conciliación preprocesal (art. 63 LRJS) o intraprosesal (art. 84 LRJS), para las que no se prevé ninguna exclusión temática (al margen ahora de las previsiones del art. 64 LRJS). Como advierte Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “si no existen obstáculos para admitir en el marco del proceso de trabajo la validez y eficacia de los acuerdos conciliatorios, como alternativa a la decisión judicial del litigio, tampoco debe haberlos para la solución extrajudicial ya sea bajo fórmulas de autocomposición”²¹.

Se puede decir que los procedimientos extrajudiciales no se mueven en la lógica de una tutela de derechos sino en la lógica de la resolución de conflictos en torno a la existencia o alcance de esos derechos²². En este plano, es posible un modelo de solución de conflictos individuales montado desde la autonomía colectiva que haga posible un reequilibrio de poderes, que garantice la posición del trabajador en una composición del conflicto laboral. En este escenario el CES planteaba la posibilidad de seleccionar temas especialmente aptos para la intervención extrajudicial, donde la carga técnico-jurídica fuera menos intensa (por ejemplo: determinación de la fecha de vacaciones, derechos de formación profesional, sanciones, etc.) y siempre que su cuantía no fuese excesivamente elevada y no afectase de forma significativa a posiciones básicas de las partes.

¹⁹ Informe CES 1994, págs. 15-16.

²⁰ Véase el interesante estudio de casos referido al SERCLA en Andalucía de Álvarez del Cuvillo, “*La influencia del derecho laboral en la mediación aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el ámbito del SERCLA*”, en *Temas Laborales*, nº 129, 2015.

²¹ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “*Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales*”, cit., pág. 32

²² Esta idea subyace a la interpretación judicial del alcance de la prohibición de transacción ex art. 3.5 ET en relación con la transacción judicial, considerando que el derecho debatido sólo tiene un reconocimiento provisional en el marco del debate judicial y el acuerdo alcanzado puede considerarse un modo consensuado, lógico y proporcionado de concluir el litigio (ATS 15-3-2017, Rud 1122/2016).

Como veremos, los AI evolucionan en esta línea, ampliando en los últimos años el campo temático de competencia para los conflictos individuales.

Por otra parte, la prevención hacia el desarrollo de las soluciones extrajudiciales en el campo de los conflictos individuales, que ha sido la tónica en los primeros estadios de desarrollo de los procedimientos extrajudiciales, puede encontrarse en la equívoca premisa de la relación antitética entre autocomposición de conflictos individuales y el derecho a la tutela judicial efectiva²³. Sin embargo, a día de hoy es pacífica la consideración de que, tratándose de un conflicto jurídico, no existe tal contraposición cuando la solución extrajudicial no es excluyente en última instancia de la vía judicial (²⁴). Como recuerda pronto la jurisprudencia constitucional, la solución de la autocomposición está amparada constitucionalmente (art. 37.2 CE), puede ser más acomodada al tipo de conflicto y no tiene por qué entrar en colisión con el derecho a la tutela judicial efectiva como derecho de configuración legal, que puede quedar sometido a requisitos previos para su ejercicio, siempre que sean razonables y proporcionados (STC 217/1991).

Nada tiene que ver todo ello con el reconocimiento de la potestad jurisdiccional reconocida en el art. 117.3 CE, de donde no cabe deducir un monopolio judicial en la solución de conflictos laborales²⁵, más aún ante el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva y sus contenidos. En todo caso, de la CE no deriva una judicialización obligatoria del conflicto laboral. En este sentido, la Directiva 2008/52/CE recuerda que el objetivo de asegurar un mejor acceso a la justicia debe abarcar el acceso a métodos tanto judiciales como extrajudiciales de resolución de litigios (Considerando 5).

2. UNA EXPLICACIÓN PARA LA MARGINALIDAD DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Existen diversos motivos para explicar la marginalidad de las respuestas desde la autonomía colectiva a la problemática de los conflictos individuales. El primero de ellos es fácil de entender y radica en la prioridad de la regulación de los conflictos colectivos. En un primer momento la centralidad de los conflictos colectivos está justificada por la trascendencia económica y laboral de tales

²³ El Informe CES 1994, pág. 7, califica de exorbitante la interpretación del concepto de derecho a la tutela judicial efectiva, con el efecto de obstaculización de la creación de instrumentos alternativos al judicial en la solución de conflictos laborales.

²⁴ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “*Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales*”, cit., pág. 31-32

²⁵ Durán López, “*Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje*”, cit. pag. 32-33

conflictos, pero además en los primeros años de experimentación de los procedimientos extrajudiciales, su limitada organización y disponibilidad de recursos aconsejaban concentrar los esfuerzos en tales conflictos. No otra explicación tiene que existan AI con una regulación del régimen jurídico de solución de conflictos individuales dentro del Acuerdo acompañada de una cláusula de suspensión *sine die* de su entrada en vigor (Canarias, Castilla-La Mancha²⁶). Es llamativo el caso de Extremadura, donde el II AI de 2009 incluye el conocimiento de los conflictos individuales, que se suspende en su aplicación en 2012 por problemas económicos y de gestión.

La desmotivación para extender los sistemas extrajudiciales a los conflictos individuales, además, venía favorecida por la especialización, eficiencia y bajo coste de la vía judicial en los conflictos individuales²⁷. Hay que recordar que algunas de las materias objeto de un conflicto laboral se encauzan mediante procedimientos judiciales urgentes y preferentes (en supuestos relevantes, desde una perspectiva individual, como las modificaciones sustanciales o traslados -art. 138 LRJS- o la conciliación de la vida laboral y familiar -art. 139 LRJS-), lo que, precisamente, explica que el art. 64 LRJS excluya en estos casos la exigencia de una fase de conciliación preprocesal.

Un segundo motivo de la marginalidad radica en el carácter voluntario de los procedimientos extrajudiciales para los conflictos individuales y los problemas de seguridad jurídica y de coordinación con las vías judiciales. A la postre, la efectividad de un sistema de autocomposición debe apoyarse en la necesaria confianza de las partes en el sistema, lo que se remite a parámetros de seguridad y de eficacia jurídica del mismo²⁸. El informe CES, posterior a las reformas de 1994 -hay que subrayarlo-, fue crítico en este sentido²⁹, como también lo ha sido

²⁶ Para comodidad de la exposición, la cita de la Comunidad Autónoma identifica el AI y las normas de desarrollo vigentes en la correspondiente Comunidad, que se anexa al final de estudio.

²⁷ Cruz Villalón, “*Por el ensanchamiento de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales*”, en *Temas Laborales*, n° 70, 2003, pág. 12; Desdentado Bonete, “*Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica*”, en RMEAS, n° 123, 2016, pág. 37.

²⁸ En este sentido, la Directiva 2008/52/CE, aunque referida a asuntos civiles o mercantiles, subraya que los Estados deben promover un sistema de mediación que garantice “la confidencialidad, el efecto sobre los plazos de caducidad y prescripción, y el reconocimiento y ejecución de los acuerdos resultantes de la mediación” (Considerando 16 y arts. 6 a 8 de la Directiva).

²⁹ Concluía al respecto el Informe CES 1994 (apartado 6.6): “Es preciso asegurar en medida adecuada los efectos judiciales y procesales de las soluciones alcanzadas en los diversos procedimientos autónomos que puedan establecerse. Tanto el significado y función de la interrupción o suspensión de la prescripción y caducidad, como la ejecución judicial de todos, y no sólo de alguno de los supuestos, como las causas y procedimientos de impugnación judicial de los laudos arbitrales, etc., son problemas sólo parcialmente resueltos, a veces de forma equívoca, por la

nuestra doctrina³⁰. De hecho, se vaticinó la baja utilidad de los procedimientos como mecanismos de evitación o sustitución del proceso judicial, que no se resolvería con la maduración de los procedimientos autónomos a la vista de los costes de iniciar la vía judicial, que en los conflictos individuales sólo resulta disuasoria para los empleadores³¹. Una década después se sigue subrayando la complejidad y la cuestionable eficiencia del sistema español de solución extrajudicial, centrado, por un lado, en los instrumentos menos resolutorios (conciliación-mediación), siendo marginal el arbitraje y, por otro, reducido en el contenido temático abordado en dichos procedimientos³². A los problemas de seguridad jurídica y de eficiencia de los sistemas extrajudiciales hay que añadir, en el plano de los conflictos individuales, la escasa información de las instituciones gestoras de los sistemas extrajudiciales al respecto³³.

En tercer lugar, a la problemática de esta regulación se añade la diversidad de tratamientos de los conflictos individuales en los procedimientos autónomos, hasta el punto de que, hasta tiempos recientes, la mayoría de los procedimientos extrajudiciales excluían la resolución de los conflictos individuales. Tendremos ocasión de volver a este asunto.

De manera que en el ámbito de los conflictos individuales las vías “naturales” de solución han sido la vía administrativa preprocesal (con origen en el RDL 5/79 y el RD 2756/79), como mero trámite formal, y la vía judicial³⁴. Pero este enfoque no puede justificar la prolongación *sine die* de la marginación de los conflictos

reforma del Estatuto de los Trabajadores. La conveniencia de una Ley de conjunto, de tratamiento material y procesal, se acentúa con estas consideraciones”.

³⁰ Casas Baamonde, “*La solución extrajudicial de los conflictos*”, cit.; y de la misma autora, “*Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español*”, cit, pág. 33; Cruz Villalón, “*La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva*”, en Fund. SIMA, *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, 1999, págs. 84 y 85; Lantarón Barquín, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, 2003, págs. 94-96.

³¹ Desdentado Bonete, en Cachón y Desdentado, *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*, Aranzadi, 1996, págs. 262-263

³² Los análisis críticos se centran esencialmente en los conflictos colectivos: Desdentado Bonete, “*Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica*”, cit.; Cruz Villalón, “*Balance y valoración de los sistemas autonómicos de resolución de los conflictos colectivos laborales*”, en De la Puebla y Losada (Coord), *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales*, Bomarzo, 2018.

³³ Como ilustra García Álvarez, “*El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo*”, en *Trabajo y Derecho*, nº 2, 2015, págs. 44-45.

³⁴ Una buena síntesis de la evolución del tratamiento de los conflictos individuales, su diversificación entre órganos de naturaleza pública y privada de solución extrajudicial y de heterogeneidad e ineficiencia de las fórmulas de los AI autonómicos, en García Álvarez, op. cit., págs. 41-46.

individuales dentro de los procedimientos extrajudiciales. La autonomía colectiva no puede desentenderse de los conflictos individuales, por un lado, porque muchos conflictos individuales conllevan un conflicto de interpretación o aplicación de normas colectivas, y su solución en vía judicial acabará interfiriendo en el gobierno colectivo de los conflictos laborales; por otro, porque la estructura de un importante número de conflictos individuales se mueven materialmente en la lógica de un conflicto de intereses, para los que los sistemas extrajudiciales son más adecuados.

Ya hemos comentado que la autonomía colectiva está llamada a gestionar el conjunto de conflictos laborales, como función propia de cara al buen gobierno de las relaciones laborales, pero igualmente, en términos prácticos, puede demostrarse una vía más ágil y económica, sobre todo teniendo en cuenta la sobrecarga creciente de la jurisdicción social. De hecho, el impulso en la UE a los métodos de resolución de conflictos en el ámbito del derecho privado encuentra un motivo relevante en el crecimiento de las expectativas en la vía judicial y la carga excesiva de trabajo en los tribunales que ha implicado la dilatación de los procedimientos y el incremento de su coste, y en la necesidad de mejorar el funcionamiento de los mismos ³⁵; motivación que también se recoge en el Preámbulo de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles ³⁶.

En las circunstancias de marginalidad de los conflictos individuales en los procedimientos autónomos, es paradójico que se abra paso en el análisis doctrinal, especialmente para los conflictos individuales, el interés por la implantación y desarrollo de la mediación intrajudicial ³⁷, y, lo que es más llamativo, que los AI

³⁵ El Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil, cit. observa que “Una de las razones del desarrollo de las ADR es de carácter práctico y coyuntural: las ADR constituyen una respuesta a las dificultades de acceso a la justicia a las que se enfrentan muchos países. Estas dificultades se explican por el hecho de que los litigios ante los tribunales se multiplican, los procedimientos tienden a alargarse y los gastos inherentes a dichos procedimientos tienden a aumentar. La cantidad, la complejidad y el carácter técnico de los textos legislativos también contribuyen a dificultar el acceso a la justicia”. Véase al respecto, Cfr. Escudero y Monterroso, *Mediación civil y mercantil*, cit. pág. 21-22 y 46-47; Soletto Muñoz, “*La mediación, tutela adecuada en los conflictos civiles*”, cit. pág. 23-24.

³⁶ La mediación “(c)omo institución ordenada a la paz jurídica, contribuye a concebir a los tribunales de justicia en este sector del ordenamiento jurídico como un último remedio, ..., y puede ser un hábil coadyuvante para la reducción de la carga de trabajo de aquéllos, reduciendo su intervención a aquellos casos en que las partes enfrentadas no hayan sido capaces de poner fin, desde el acuerdo, a la situación de controversia”

³⁷ Véase, Arastey Sahún, “*Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectivas de futuro*”, en Granados y González de Patto (Diras.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos*, TH.R. Aranzadi, 2020; González de Patto, “*Mediación y proceso social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro*”, en el mismo volumen, especialmente pág. 88 y sigs.

se adentren en la regulación de dichos procedimientos de mediación intrajudicial (es el caso del AI de Galicia de 2019).

3. HACIA UN NUEVO ESCENARIO JURÍDICO DE EFECTIVIDAD EN EL TRATAMIENTO EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Pero el escenario jurídico de los procedimientos extrajudiciales ha cambiado en aspectos relevantes. En primer lugar, se ha producido una evolución legal que ha ido corrigiendo deficiencias significativas en el tratamiento jurídico de los procedimientos extrajudiciales (las Leyes 11/1994 y 36/2011). Probablemente aquí hay que seguir insistiendo en la necesidad de una regulación sistemática e integrada³⁸. En este sentido conviene llamar la atención sobre el importante impulso en el derecho privado español a un régimen jurídico unitario en materia de mediación, con la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, y al arbitraje, con la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, y especialmente con la Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003. Un conjunto normativo que regula de forma sistemática procedimientos flexibles (apoyados en una deslegalización, que deja un amplio campo al principio dispositivo), poco costosos y centrado en las garantías y la seguridad jurídica en su régimen jurídico. Se trata de normas que tratan de ofrecer al ciudadano un método alternativo al proceso judicial, no de establecer requisitos formales de carácter preprocesal, como ya previó la LEC sin valor práctico alguno³⁹.

En segundo lugar, los procesos de renovación de los AI han conducido a una ampliación notable del número de AI que incorporan el tratamiento de los conflictos individuales y una regulación más detallada y afinada de los distintos procedimientos de solución.

Vamos a centrarnos ahora en el primero de los aspectos mencionados (la evolución del marco legal). Los avances en procedimientos extrajudiciales en los conflictos individuales cuentan con un primer impulso legal al configurarse como alternativa a los procedimientos administrativos de conciliación, en cuanto requisito preprocesal generalmente obligatorio (art. 63 LPL de 1990), aunque, como apuntara la doctrina⁴⁰, el apoyo es tímido al limitarse la ley a prever el carácter alternativo y no sustitutorio (lo que se mantendrá en las redacciones posteriores

³⁸ Cruz Villalón, “Balance y valoración de los sistemas autonómicos de resolución de los conflictos colectivos laborales”, cit., pág. 20

³⁹ Respecto a la mediación, véase Nieva-Fenoli, “Mediación y arbitraje: ¿una ilusión decepcionante?”, en Cabrera Mercado (Dir.), *La mediación como método para la resolución de conflictos*, Dykinson, 2017, pág. 31.

⁴⁰ Casas Baamonde, “La solución extrajudicial de los conflictos”, cit. pág. 33-34.

de la norma procesal, a pesar de la recomendación del Informe CES 1994, punto 3.3 b)). Este avance se refuerza al establecerse en los AI la preferencia de los primeros frente a los segundos, o su carácter sustitutivo, como solución ahora avalada por el TS, según veremos.

Las normas de coordinación legal se han reforzado posteriormente con las reformas de la LPL y del ET en 1994 y la LRJS (Ley 36/2011)⁴¹. A partir de 1994 existe una base jurídica, aunque fragmentaria y dispersa, técnicamente deficiente, especialmente en relación con el régimen del arbitraje⁴². Lo destacable en cualquier caso es que, desde la reforma normativa de 1994, tanto el art. 91 ET como las normas procesales, con todas sus insuficiencias, contemplan la posibilidad del sometimiento de las controversias individuales a las vías de la conciliación, mediación y arbitraje previstas en los procedimientos extrajudiciales.

Posteriormente, la LRJS ha resuelto algunas dudas interpretativas relevantes en el plano procesal que han contribuido a dar una mayor solidez jurídica a los procedimientos regulados en los AI. Las reformas procesales abordan los aspectos técnico-jurídicos más relevantes para la consolidación y desarrollo de la solución autónoma de conflictos laborales individuales. Se centran en la obligatoriedad de los procedimientos extrajudiciales (art. 63 LRJS), la regulación de los efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa y del arbitraje (art. 65 LRJS), la estabilidad del resultado del acuerdo o laudo mediante la delimitación de las reglas de impugnación (art. 67 y 64.5 LRJS) y las reglas de ejecutividad de los acuerdos y laudos (art. 68 LRJS).

Por su parte, el art. 91 ET, con su reforma con la Ley 11/1994, aborda un aspecto nuclear como es el de los procedimientos de solución de conflictos jurídicos referentes a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. La norma incluye en su regulación, en su último apartado (el 5º), las controversias de carácter individual. Pero la norma presenta varios condicionantes que enturbian su aplicación a los conflictos individuales.

En primer lugar, el art. 91.5 ET establece la importante regla de la voluntariedad en el sometimiento de las controversias individuales a la comisión paritaria

⁴¹ Martín Valverde, “*Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos*”, en Fund. SIMA, *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, 2006, pág. 152 y sigs.

⁴² El balance doctrinal al respecto es claro. Véase, Casas Baamonde, “*Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español*”, cit. pág. 99; Gárate Castro, “*Composición y solución privada de conflictos de trabajo*”, en REDT, n° 87, 1998; Martín Valverde, “*Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos*”, cit.; Cruz Villalón, “*Balance y valoración de los sistemas autonómicos de resolución de los conflictos colectivos laborales*”, cit.

(CP) y a los procedimientos extrajudiciales a los que se refiere el art. 91 ET. Una regla que entra en contradicción con las previsiones procesales (art. 63 LRJS) y las previsiones de los AI. Probablemente, como observa Casas Baamonde, en la reforma del art. 91 ET de 1994 primó la voluntad de solventar los problemas específicos del arbitraje, especialmente en relación con los conflictos individuales, lo que se tradujo en una cierta confusión sobre el alcance del art. 91.5 ET en relación con otros procedimientos de solución de conflictos distintos del arbitraje⁴³. En segundo lugar, el precepto se refiere a problemas de interpretación y aplicación de convenios, y los conflictos individuales formalmente se circunscriben a controversias particulares⁴⁴; la norma parece contemplar que materialmente el conflicto concreto puede implicar la necesidad de interpretación y aplicación del convenio. En tercer lugar, las reglas del art. 91 ET en sus diversos apartados están diseñadas para los conflictos colectivos (por ejemplo, en lo referente a las reglas sobre la eficacia, ejecutividad e impugnación de los acuerdos) y necesitarán soluciones propias para los conflictos individuales (por ejemplo, el procedimiento a efectos de impugnación, que no puede ser el previsto en el art. 91.2.2 ET).

Es importante también subrayar que este conjunto de normas de coordinación requiere que la regulación procedente de la autonomía colectiva se articule a través de “los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (art. 63, art. 65.3, art. 68.3 LRJS y art. 91.2 ET), y, en lo que afecta a la solución de conflictos de interpretación y aplicación de convenios, también a través de las CP (art. 91.1 ET). Por tanto, como en otros terrenos de la autonomía colectiva, el legislador desarrolla una política de apoyo y al mismo tiempo de ordenación jurídica de los sistemas extrajudiciales. Aunque los convenios colectivos ordinarios pueden prever la regulación de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, parece claro que la intención del legislador es que los convenios centren su regulación en la solución de determinados conflictos y en el papel de la CP (art. 85 ET), adhiriéndose en lo demás a los procedimientos previstos en los AI del ámbito estatal y autonómico⁴⁵.

Como hemos visto, la inadecuación de las reglas del art. 91 ET para los conflictos individuales debe resolverse entonces tomando como referencia las reglas contenidas en la ley procesal. En términos prácticos, en la solución

⁴³ Casas Baamonde, “Arbitraje laboral, autonomía colectiva, y autonomía individual”, en *Relaciones Laborales*, 1994, Tomo II, pág. 15.

⁴⁴ Desdentado Bonete, en Cachón y Desdentado, *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*, cit. pág. 261.

⁴⁵ Casas Baamonde, “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, cit., pág. 37.

extrajudicial de los conflictos individuales son las normas procesales las que sirven de referencia como normas de coordinación con los procedimientos extrajudiciales (a efectos de eficacia, ejecutividad e impugnación). Se puede decir que, apoyándose en estas normas procesales de coordinación, los AI han afirmado el alcance de los procedimientos extrajudiciales más allá de su consideración como requisitos formales condicionantes del acceso a la jurisdicción, aunque ciertamente en su extensión a los conflictos individuales sigue tratándose de una fórmula complementaria y limitada a su condición de vía prejudicial.

Por eso es importante insistir en que el desarrollo de los procedimientos extrajudiciales no debe plantearse en términos de acumulación a los procedimientos judiciales, siguiendo una lógica de mecanismo preprocesal (tal como ocurre con la conciliación administrativa), sino que debe consolidarse como mecanismos de sustitución del proceso judicial, que al mismo tiempo se coordina con el mismo, ofreciendo seguridad jurídica y eficacia en sus soluciones.

4. LA DIFERENCIACIÓN ENTRE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES COMO BASE DE LA REGULACIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Como es sabido, una ordenación básica de los conflictos laborales distingue entre conflictos colectivos e individuales. La distinción, desde luego, es relevante en el ámbito procesal laboral en la medida en que afecta al cauce procesal a seguir en cualquier disputa judicial, justificando una primera cuestión litigiosa a través de la excepción de inadecuación de procedimiento. Pero, en lo que nos interesa ahora, el tema también es relevante en los AI, que establecen una delimitación de competencias de los órganos extrajudiciales y de instrumentos de solución de conflictos basada en la distinción entre conflictos colectivos, plurales e individuales. Como veremos, algunos AI excluyen los conflictos individuales o sólo admiten determinados conflictos plurales.

Esta delimitación competencial plantea algunos problemas en la medida en que se basa en una diferenciación conceptual entre conflictos colectivos e individuales que no es tan nítida en la doctrina judicial. En primer lugar, las pretensiones en los conflictos jurídicos individuales suelen ser individualizables (que la pretensión se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual) y de condena (la acción de condena al pago de cantidades concretas e individualizables en un típico ejemplo de conflicto individual), pero, aunque referidas a un conflicto individualizable, conllevan frecuentemente una solución que implica una determinada interpretación o aplicación de una norma colectiva. De forma que un conflicto sobre la interpretación o aplicación de normas puede

justificar pretensiones colectivas o individuales⁴⁶. En tales casos no es obligado seguir el cauce procesal de conflictos colectivos, aunque la cuestión debatida pueda afectar a intereses generales de los trabajadores, es decir, ello no impide que un trabajador pueda articular una reclamación concreta, porque en ese caso, se estaría vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 CE⁴⁷. Conforme a la doctrina constitucional (STC 56/2000), el trabajador individual se halla legitimado para ejercitar acciones indirectas al objeto de que se inaplique una cláusula del convenio colectivo por ser lesiva para sus derechos e intereses legítimos, a través de la acción frente a los actos empresariales de aplicación del convenio colectivo. Los convenios colectivos suelen captar esta dimensión colectiva de las controversias individuales, previendo la competencia de la CP precisamente en controversias individuales cuya solución puede ser generalizable en ciertas materias (como, por ejemplo, ocurre con las controversias sobre clasificación profesional)⁴⁸.

Por tanto, cuando los AI excluyen el tratamiento de los conflictos laborales individuales deberían contemplar que esta dimensión de los conflictos individuales, en ausencia de regulación extrajudicial, podrá encontrar en vía judicial soluciones que condicionen las respuestas a los conflictos colectivos desde los procedimientos extrajudiciales.

⁴⁶ En este sentido la STS 23-6-1995, RcuD, 1038/1994, recuerda que «En los litigios que versan sobre interpretación o aplicación de una norma que reconoce derechos individuales, el objeto de la pretensión puede... referirse al interés general de un grupo de trabajadores y encauzarse... por la vía del conflicto colectivo, si se limita a la declaración del alcance general de la norma... pero ello no impide que la misma interpretación de la norma pueda fundar el planteamiento de procesos individuales o plurales...cuando lo que se pide es un reconocimiento de una situación individualizada, o la condena a determinadas cantidades».

⁴⁷ En el caso de las SSTSJ Islas Canarias 13-7-2005, rec. 1628/2004; 23-6-2005, rec. 1636/2004 se concluye que “si bien es cierto que el presente conflicto se ha podido plantear como colectivo, a través de los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores afectados, la posibilidad de presentar demanda individual que interese su satisfacción a través de una condena tiene que ser admitida, pues no se puede obligar a los trabajadores a que renuncien al ejercicio de acciones individuales para en su lugar gestionar una pretensión colectiva, cuyo ejercicio no depende de su voluntad, sino de la de un sujeto colectivo”. Incluso, la jurisprudencia considera que cuando estamos ante un conflicto de interpretación o aplicación de normas que ya están siendo aplicadas (por ejemplo, reglas de convocatoria de plazas), generando derechos individuales de trabajadores dignos de protección judicial (las plazas han sido adjudicadas siguiendo tales reglas), entonces no cabe la vía del conflicto colectivo, debiendo acudir al procedimiento ordinario a través de demandas singulares o plurales (STS 17-6-2004, Rec. 149/2003).

⁴⁸ Cfr., en este sentido, Gil y Gil, *La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación*, Ponencia XVI Jornadas SIMA, 2015, pág. 7.

En segundo lugar, en términos teóricos es posible diferenciar el conflicto plural (excluido como decimos de los procedimientos extrajudiciales en algunos AI) del conflicto colectivo por no tratarse el primero de un conflicto referido a un grupo genérico de trabajadores, sino a una agrupación de pretensiones individuales donde se contemplan las circunstancias particulares de sus integrantes, y por tanto donde la pretensión es de reconocimiento del derecho para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, no genéricamente en cuanto colectivo⁴⁹. En la práctica la dificultad, al menos en vía judicial, radica en determinar si el supuesto conflictivo se refiere a intereses colectivos individualizables, lo que requerirá precisar el nivel de determinación de la pretensión ejercitada⁵⁰.

En tercer lugar, algunos AI diferencian la categoría de los conflictos individuales de los conflictos plurales. En algunos AI se excluyen los conflictos individuales, pero no los plurales; y en otros casos se admiten ambos tipos de conflicto, pero con un tratamiento diferente, por ejemplo, en las materias que pueden abordarse por los órganos extrajudiciales según se trate de uno u otro tipo de conflicto (Cataluña). Determinados AI identifican los conflictos plurales a partir de un número de pretensiones individuales en función de la plantilla del centro o empresa (es el caso de Asturias; en el caso de Andalucía a efectos del arbitraje), excluyendo del ámbito objetivo del procedimiento extrajudicial los conflictos individuales o plurales por debajo de determinados umbrales de trabajadores afectados.

En este caso es conveniente tomar en consideración la posibilidad de que se traten de encauzar como conflictos colectivos los conflictos plurales excluidos de los procedimientos extrajudiciales, aprovechando la difusa frontera entre conflictos colectivos e individuales que hemos comentado, mediante el expediente de formular un conflicto de interpretación normativa para obtener un pronunciamiento generalizable a las situaciones particulares (aunque plurales), como puede constatarse en la práctica judicial⁵¹.

La aplicación de este criterio se complica en las controversias derivadas de los supuestos previstos en los arts. 40, 41 y 52 c) del ET, donde se establece un criterio cuantitativo de diferenciación entre medidas colectivas e individuales/plurales, y donde, además, pueden plantearse vías judiciales alternativas

⁴⁹ En términos formales, el conflicto colectivo debe tener en estos casos por objeto una pretensión declarativa acorde con el carácter general de la controversia, mientras que en el conflicto individual o en el plural la pretensión debe apuntar a un pronunciamiento concreto de condena o de reconocimiento singular de una situación jurídica (STSJ La Rioja 6-2-2003, rec. 17/2003).

⁵⁰ Como ejemplo de esta dificultad puede verse la STS 17-3-2002, Rec. 1229/2001, y el voto particular a la misma.

⁵¹ Ilustra la STSJ Aragón 11-11-2010, Rec. 718/2010.

en supuesto de un agregado de conflictos individuales (conflicto plural) y un conflicto colectivo⁵². Nuevamente aquí las demandas judiciales individuales, excluidas de los procedimientos extrajudiciales, pueden interferir en los procedimientos extrajudiciales plurales/colectivos.

En definitiva, hay que constatar que determinados conflictos jurídicos individuales no deben desligarse de los conflictos plurales/colectivos; además aquellos pueden ser materialmente conflictos de intereses y pueden encontrar una mejor solución en los procedimientos extrajudiciales (un ejemplo claro lo tenemos en el derecho de adaptación de la jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar ex art. 38.4 ET). El nuevo escenario del Derecho del Trabajo de la flexibilidad (en contraposición a la lógica de un derecho de garantismo individual) empuja hacia un cambio en las formas de enjuiciar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, esto es, apoyar las soluciones en la negociación y la búsqueda de un equilibrio de intereses, más que en un razonamiento jurídico-formal⁵³.

5. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y LOS PROCEDIMIENTOS AUTONÓMICOS: DESCRIPCIÓN PANORÁMICA

Indicamos al inicio que el tratamiento de los conflictos individuales se ha desarrollado marginalmente en el marco de los Acuerdos Interprofesionales autonómicos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales⁵⁴. También hemos adelantado que la renovación de los AI en los últimos años ha supuesto novedades significativas en el tratamiento de los conflictos individuales. De entrada, el dato más relevante a destacar es la ampliación sustancial de procedimientos autonómicos que incluyen los conflictos individuales (Andalucía, Castilla y León, Galicia, Madrid), que se añaden a los procedimientos que ya los tramitaban (Asturias, Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, La Rioja). Pero también se observa una evolución hacia la ampliación de los temas controvertidos en tales conflictos acogidos en los procedimientos extrajudiciales y una regulación más detallada de los distintos procedimientos.

No obstante, sigue siendo significativo el número de AI autonómicos que excluyen la competencia, o suspenden la aplicación de su regulación al efecto,

⁵² Véase, para este supuesto STS 8-11-2002, Rud 967/2002.

⁵³ Cruz Villalón, “*Por el ensanchamiento de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales*”, cit., pág. 13; Lantarón Barquín, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, cit. pág. 715

⁵⁴ Existen algunos estudios del conjunto de los AI que ofrecen una visión global de los mismos también para el caso de los conflictos individuales. Véase, en particular, Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparado*, CES 2001; Sempere Navarro (dir.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales: los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, Eolas Ediciones, 2014.

para la resolución de conflictos laborales individuales (Canarias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia, País Vasco). Además, hay que tener en cuenta que los procedimientos previstos en los AI autonómicos resultan aplicables como regla general si se ha producido la adhesión, que puede ser obligatoria, en los correspondientes convenios.

Los conflictos que suelen incluirse de manera generalizada se refieren a las materias de clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial, permisos, reducciones de jornada, vacaciones y excedencias (en especial ligados a derechos de conciliación laboral y familiar), y régimen disciplinario laboral, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido. No existe uniformidad en la inclusión o no de las controversias sobre extinción de contratos y en particular despidos (temática excluida por ejemplo de Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid), y en reclamaciones de cantidad, salvo que la pretensión aparezca ligada a las materias citadas anteriormente como incluidas. Existe una coincidencia en excluir, como regla general, las pretensiones en materia de Seguridad social y materia electoral, y las controversias sobre lesión de derechos fundamentales⁵⁵. En algún AI la inclusión y exclusión de temas es distinta para la conciliación-mediación y el arbitraje (más restrictivo en este caso: Cantabria).

En la práctica, tomando como referencia los datos de esta década de los AI con cierto recorrido en la solución de conflictos individuales⁵⁶, la mayor parte de los conflictos individuales tramitados por los procedimientos autónomos se refieren a despidos y reclamaciones de cantidad al efecto (Aragón, Baleares, Cantabria, Navarra), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (Andalucía), y muy por debajo en materia de clasificación profesional, traslados, vacaciones, licencias y permisos, derechos de conciliación.

La tramitación de expedientes de conflictos individuales se concentra en los procedimientos de conciliación-mediación, siendo los procedimientos de arbitraje prácticamente inexistentes. Las estadísticas además son dispares. La tramitación

⁵⁵ Aunque en este último tema las opciones recientes son diversas: ejemplo de exclusión reciente es Madrid; por el contrario, el AI Galicia extiende el ámbito objetivo del procedimiento individual a la materia de discriminación directa o indirecta a causa de género, raza o etnia, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación, y los relativos a situaciones de acoso en el ámbito laboral.

⁵⁶ Véanse, las series de estadísticas del Ministerio de Trabajo sobre Conciliaciones, mediaciones y arbitrajes terminados en los órganos autonómicos de resolución extrajudicial de conflictos (MAC-22). Una síntesis de los datos correspondientes a la última década en Gil Pérez, “*La solución autónoma de los conflictos laborales individuales. Un estudio de la evolución de los Acuerdos Interprofesionales Autonómicos*”, en *Revista Galega de Dereito Social*, nº 6, 2018, págs. 97 y sigs.

de expedientes es elevada en determinados ámbitos (Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla y León, La Rioja, Navarra), significativa, pero muy por debajo de los conflictos colectivos tramitados en otros sistemas (Andalucía, Cataluña), y muy baja en otros (Asturias). Los acuerdos en conciliación-mediación extrajudicial se sitúan por encima del 85% en Aragón, en torno al 70% en Cataluña, el 60% en Baleares, en torno al 50% en Cantabria, y en torno al 40% en Navarra y alcanza al tercio de los expedientes tramitados en Andalucía.

Los conflictos que pueden plantearse pueden ser de intereses o jurídicos. Estos últimos, que son la mayoría, lo son en el planteamiento de las pretensiones, pero materialmente pueden ser abordados y resueltos como conflictos de intereses, para los que tales procedimientos extrajudiciales se están demostrando muy adecuados⁵⁷. En este caso, es frecuente que la competencia de los órganos autónomos se extienda a los conflictos jurídicos referidos a normas legales o del convenio, y a prácticas de empresa. Hay que puntualizar que en todos los conflictos jurídicos la intervención de los procedimientos autónomos y sus efectos están amparados como procedimientos preprocesales, por el régimen del art. 63 y sigs. LRJS.

En cuanto a los procedimientos, los sistemas extrajudiciales se caracterizan en términos generales por establecer procedimientos comunes a controversias colectivas e individuales o plurales, incluyendo reglas de adaptación al supuesto de controversias individuales o plurales (Andalucía; Aragón, Baleares). Singular es el caso del reciente AI de Galicia que establece una ordenación jurídica diferenciada de conflictos colectivos e individuales, y además sistematiza las especialidades del procedimiento según el tipo de controversia individual.

6. LOS INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS REGULADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS AUTONÓMICOS

Los procedimientos extrajudiciales autonómicos exigen como regla la intervención previa de la CP cuando el asunto se refiere a un conflicto de interpretación y aplicación del convenio colectivo de referencia y el convenio prevea dicho trámite como obligatorio. Se trata de una práctica que los tribunales vienen validando desde antiguo con la condición de que esta obligación, como trámite preprocesal, venga impuesta de modo indubitado⁵⁸, respetando además las exigencias constitucionales (a las que nos referimos a continuación). Los convenios colectivos suelen efectivamente establecer el carácter preceptivo de la intervención de la CP en conflictos individuales, aunque también con frecuencia

⁵⁷ Véase el citado estudio para el SERCLA en Andalucía, de Álvarez del Cuvillo, “*La influencia del derecho laboral en la mediación aplicada...*”, cit., especialmente págs. 27-31.

⁵⁸ Por todas, STSJ Islas Canarias 11-4-1996, rec. 236/1996.

establecen el carácter voluntario para las partes (discrepancias en materia de clasificación profesional, disfrute de vacaciones, movilidad funcional, derechos de conciliación)⁵⁹.

La reforma de la ley 11/1994 incidió especialmente en la potenciación del papel de la CP, como órgano de composición de conflictos y, en particular, de solución de controversias de interpretación y aplicación del convenio, con funciones de mediación o dirimentes. Así el actual art. 91.1 ET indica que “Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos”. Esta regla estatutaria, como vemos, se refuerza en los en los AI. La posición de la CP se ve fortalecida igualmente, en relación con las controversias individuales, con una reciente jurisprudencia que considera que la interpretación del convenio por la CP es auténtica y vinculante para el órgano judicial, produciendo los mismos efectos que el convenio objeto de interpretación, pudiendo ser objeto de control judicial por motivos de legalidad o lesividad⁶⁰.

Ahora bien, para los conflictos individuales, las decisiones de las CP no están amparadas formalmente por las reglas de coordinación con el proceso judicial⁶¹, y aquí son particularmente relevantes las reglas de suspensión e interrupción de plazos procesales, lo que conlleva importantes problemas de seguridad jurídica y de tutela efectiva de derechos (sobre todo en controversias individuales que están sometidas a plazos perentorios de caducidad), y que hasta el acceso a los órganos extrajudiciales de solución de conflictos no se beneficiarán de la aplicación de dichas reglas. La regulación de los convenios sobre la intervención de la CP en funciones de mediación o arbitraje no aclara este asunto, limitándose en algún caso a remitirse a las normas que sobre prescripción o caducidad sean aplicables⁶². Los AI atenúan el problema fijando un plazo breve para el trámite, para asegurarse la salvaguardia de los derechos afectados⁶³.

Sin embargo, puede también interpretarse que la intervención de la CP se constituye en un requisito preprocesal, con los efectos consiguientes *ex arts.* 63 y

⁵⁹ Ampliamente, Hierro Hierro, “*El convenio colectivo como instrumento para la solución de conflictos*”, en RMESS, N° 123, 2016, pág. 69 y sigs.; aunque centrado el estudio en los conflictos colectivos, Gil y Gil, *La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación*, cit.

⁶⁰ SSTs 20-9-2016, sent. 746/16, 4-12-2018, sent. 1017/18.

⁶¹ Desdentado Bonete, “*Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica*”, cit., pág. 41

⁶² Gil y Gil, *La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación*, cit., pág. 10-11.

⁶³ Ilustra en este sentido el art. 10.4 ASAC respecto de conflictos colectivos. Dice la norma

sigs. LRJS⁶⁴. Algunos convenios colectivos, de hecho, prevén que la preceptiva mediación de la CP se configure como requisito preprocesal ex art. 63 LRJS, aunque no es lo habitual⁶⁵, ni por lo demás el convenio es competente para establecer dicha regla procesal. El art. 91.3 ET prevé el carácter obligatorio de la intervención de la CP del convenio con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente. En principio, el art. 91.5 ET extiende esta posible intervención previa de la CP a los conflictos individuales, aunque estableciendo el carácter voluntario. Aun así, actuaría como un requisito preprocesal, con los mismos efectos procesales. Y así lo viene admitiendo la jurisprudencia, como hemos indicado, cuando es el convenio colectivo el que establece el requisito con carácter preprocesal obligatorio para todos los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

Los procedimientos extrajudiciales prevén las vías de la conciliación, mediación y arbitraje. Estos procedimientos se centran en las garantías procedimentales, remitiéndose a las reglas de coordinación procesales contenidas en los arts. 63 y sigs. LRJS. De esta forma, para la eficacia de los procedimientos autónomos en los conflictos individuales es tan relevante la existencia de reglas procesales de coordinación, contenidas en la LRJS, como la regulación con rigor técnico de las reglas procedimentales, que, como decimos, es tarea de los AI.

Los AI tienden a diluir las diferencias entre la vía de la conciliación y la mediación, con un único procedimiento unificado de conciliación-mediación (por ejemplo, Andalucía, Aragón, Baleares; a veces los AI se refieren únicamente al procedimiento de mediación, que incluye implícitamente el de conciliación: es el caso de Asturias, Baleares, Madrid), aunque no en todos los casos (por ejemplo, Cataluña diferencia formalmente ambos mecanismos). La cuestión no plantea especiales problemas de configuración, dada la diferencia secundaria de “método” y el objetivo común de la avenencia⁶⁶. Se trata en ambos casos de una autocomposición con ayuda de un tercero al objeto de alcanzar un contrato-transacción

que “...los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo”. En algún AI se solventa el asunto permitiendo la solicitud directa de mediación en el procedimiento extrajudicial, pendiente de subsanación del trámite de intervención de la CP (Baleares).

⁶⁴ Montoya Melgar, “*Las comisiones paritarias*”, en RMESS, nº 123, 2016, págs. 103; por ejemplo, a efectos de impugnación judicial de los acuerdos o laudos de la CP (pág. 106).

⁶⁵ Gil y Gil, *La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación*, cit., pág. 18-19.

⁶⁶ Martín Valverde, “*Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos*”, cit., pág. 165

que evite un litigio. A pesar de que el art. 91 ET pueda llevar a cierta confusión (al referirse a la mediación y el arbitraje), lo cierto es que las reglas procesales de coordinación, con la Ley 36/2011, dispensan el mismo tratamiento a ambos instrumentos en los procesos laborales individuales (el art. 63 LRJS se refiere al “intento de conciliación o, en su caso, de mediación” como requisito preprocesal).

De forma que, en los conflictos individuales, como regla, la vía extrajudicial de la conciliación-mediación se impone, a instancia de parte, como un trámite obligatorio dentro de los AI, aunque no en todos los casos (Asturias, Galicia, La Rioja y Madrid). Esta divergencia es importante, de manera que existen territorios que han optado por sustituir la conciliación administrativa, mientras que otros mantienen la opción.

La regla convencional de la obligatoriedad se apoya además en la previsión del art. 63 LRJS, que prevé la vía del procedimiento extrajudicial como requisito preprocesal obligatorio alternativo de la vía administrativa, para quien pretenda accionar judicialmente. Los AI dan un paso más e imponen su obligatoriedad, en sustitución del procedimiento administrativo (Andalucía, Baleares Cataluña), práctica que fue avalada en Suplicación⁶⁷ y que ahora ratifica la STS 30-7-2020, Rec. 196/2018. Esta sentencia afirma que la negociación colectiva puede, no sólo establecer un sistema de resolución con eficacia pre-procesal, como claramente indica el art. 63 LRJS, sino fijar dicho sistema como obligatorio. Para el TS, “si a la negociación colectiva estatutaria se le ha reconocido la capacidad para establecer sistemas de conciliación y mediación que sustituyen a los de los servicios administrativos -que fueron los implantados en el citado RDL 5/1979-, dichos sistemas establecerán también las reglas de funcionamiento de las entidades u órganos a los que se asignen esas funciones y no cabe sostener que las mismas son contrarias a derecho porque no se confiera aquella función a una institución pública como la que instauró aquella norma”.

⁶⁷ STSJ Cataluña 8-1-2001, rec. 6472/2000: “sin olvidar que las normas procesales son normalmente de carácter indisponible, hemos de reiterar que la Sala entiende que el valor de la negociación colectiva está por encima de la norma procesal en el supuesto, como es el artículo 63 LPL, en que la propia norma abre la posibilidad de establecer, vía negociación colectiva, otros sistemas alternativos a cuanto ella misma prevé. En consecuencia, cuando existan procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos alcanzados a través de la negociación colectiva, éstos deben prevalecer sobre los ordinarios ante los órganos administrativos”. Llega a estimar esta Sentencia que, siendo obligatoria aquella vía y por tanto inadecuada e innecesaria la vía de la conciliación administrativa, ésta no suspende el plazo de caducidad. No obstante, también se ha estimado que es “una consecuencia excesiva y desproporcionada” la desestimación de la demanda porque el intento de conciliación se realice ante un organismo distinto al previsto en el convenio (STSJ Cataluña 20-2-2008, rec. 9263/2007).

De esta manera, con apoyo en el art. 63 LRJS, la autonomía colectiva se aleja de una interpretación literal del art. 91.5 ET, que establece la voluntariedad en el sometimiento a los procedimientos mencionados en esta norma, en relación con los conflictos individuales de interpretación y aplicación de convenios, que se circunscribiría por tanto al arbitraje⁶⁸. Ello parece coherente también con la previsión del art. 65 LRJS, que a efectos de la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción, diferencia la exigencia de mera solicitud de conciliación o de mediación (ap. 1º) (que es obligatoria ex art. 63 LRJS), de la exigencia de la suscripción de un compromiso arbitral (ap. 3º), que requerirá el acuerdo de las partes, independientemente de la previsión del arbitraje en el AI⁶⁹.

La regla convencional de obligatoriedad de la conciliación-mediación es adecuada teniendo en cuenta que los conflictos individuales pueden implicar, como ya hemos dicho anteriormente, la interpretación y aplicación de una norma del convenio colectivo, y la intervención bien de la CP, bien del procedimiento extrajudicial puede favorecer una interpretación uniforme de las normas convencionales, evitando además que por la vía de las acciones individuales el órgano judicial incida en los equilibrios del convenio⁷⁰. Esto supone que hipotéticamente, y así lo admite la jurisprudencia como vimos, los conflictos de interpretación y aplicación de convenios pueden generar simultáneamente demandas colectivas e individuales (como de hecho prevé el art. 160.5 LRJS, disponiendo la suspensión del procedimiento individual durante la tramitación del conflicto colectivo), de ahí que la doctrina reclamase tras la reforma de 1994 algún tipo de mecanismo equivalente, que suspendiese la tramitación de los procedimientos extrajudiciales individuales que afectase a la misma cuestión interpretativa que el procedimiento colectivo, posponiéndose su resolución a la del conflicto colectivo⁷¹, lo que no

⁶⁸ El Informe CES destacaba la dificultad interpretativa del art. 91.5 ET y consideraba que “debiera resolverse en el sentido de otorgar la mayor capacidad posible al convenio colectivo, sin perjuicio de garantizar, en todo caso, la voluntariedad del arbitraje”. Críticamente con una lectura literalista del art. 91.5 ET, Casas Baamonde, “*Arbitraje laboral, autonomía colectiva, y autonomía individual*”, cit., págs. 12-13; Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los procedimientos extrajudiciales...*, cit. pág. 62-63; Lantarón Barquín, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, cit., pág. 722-723

⁶⁹ Ha sido suficientemente destacado por la doctrina que el art. 65.3 LRJS separa el negocio jurídico que prevé el arbitraje (el AI) y el compromiso arbitral, que requiere el acuerdo de las partes que se someten al mismo. Cfr. Casas Baamonde, “*Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español*”, cit. pág. 48-49.

⁷⁰ Durán López, “*Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje*”, cit., pág. 35; Lantarón Barquín, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, cit., pág. 716

⁷¹ Cruz Villalón, “*La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva*”, cit., pág. 84.

parece haberse contemplado en los más recientes AI. No obstante, los problemas se atenúan si se traslada a estos supuestos la lógica de la prejudicialidad de las soluciones colectivas sobre los conflictos individuales⁷², teniendo en cuenta que el acuerdo en conciliación tiene la eficacia de convenio colectivo (art. 156.2 LRJS), esto es, eficacia normativa general, lo que materialmente conllevará la eficacia de cosa juzgada positiva (por tanto, equivalente a la previsión en este sentido del art. 160.5 LRJS) en los procedimientos judiciales donde se ventilen las demandas individuales con similar objeto.

En el plano individual la obligatoriedad de la conciliación-mediación está amparada en el carácter normativo y de aplicación general de los AI y no impide el acceso a la tutela judicial efectiva⁷³. La obligatoriedad tanto de la intervención de la CP, como del trámite de conciliación-mediación extrajudicial, como se sabe, está avalada por una consolidada jurisprudencia constitucional⁷⁴. La doctrina constitucional fija unos parámetros claros de legitimidad de las reglas procedentes de la autonomía colectiva: 1) que no se excluya en última instancia el acceso a la vía jurisdiccional; 2) y que los condicionantes de acceso a la vía judicial sean razonables, objetivamente justificados, y proporcionales en las ventajas y sacrificios que imponen dichos condicionantes⁷⁵. En el ámbito de la UE, la Directiva 2008/52/CE, aunque referida al ámbito civil y mercantil, destaca esta perspectiva, es decir, entiende posible que la legislación nacional haga obligatorio el uso de los procedimientos de mediación, siempre que se respete el derecho de acceso al sistema judicial (como derecho consagrado en el art. 47 CDFUE) (Considerando 14 y art. 5.2). Acogiéndose a esta previsión de la Directiva, nuestra Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, establece el principio de voluntariedad de la mediación (art. 6), pero admitiendo la posibilidad de pactos contractuales que impongan su obligatoriedad (art. 6.2).

Los AI excluyen la obligatoriedad de la conciliación en el caso de las excepciones previstas en el art. 64 LRJS, acogiéndose no obstante a la regla del art. 64.3 LRJS que mencionamos a continuación (Andalucía, Aragón, Galicia). Como se sabe, el art. 64.1 LRJS exceptúa del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación, entre otros, los procesos que versen sobre disfrute de

⁷² Por todas, STSJ País Vasco 13-7-2004, Rec. 351/2004.

⁷³ Como ya defendiera el Informe CES, pág. 22; en la doctrina, Durán López, “*Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje*”, cit., pág. 33; Casas Baamonde, “*Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español*”, cit., pág. 19

⁷⁴ Véase, STC 217/1991, y con anterioridad STC 162/1989, referida a un supuesto de conflictos individuales.

⁷⁵ Sobre la doctrina constitucional Gárate Castro, “*Composición y solución privada de conflictos de trabajo*”, cit., págs. 50-54.

vacaciones, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139 y los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Esta previsión es relevante porque, como vemos, afecta a temáticas que son comunes en los conflictos individuales sometidos a la conciliación extrajudicial. No obstante, hay que tener en cuenta la previsión del art. 64.3 LRJS, que da cobertura a los supuestos en que se imponga la conciliación. En efecto, conforme a esta norma, cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo 65 LRJS.

Los AI recogen el procedimiento de arbitraje también para los conflictos individuales. Aunque su tratamiento ha sido marginal, la realidad actual se caracteriza por el incremento sustancial de AI que prevén este instrumento para los conflictos individuales y por ofrecer en algunos casos un tratamiento jurídico más detenido (Andalucía ⁷⁶, Aragón, Asturias, Castilla y León, Cataluña, Galicia, La Rioja, Madrid, Navarra). La marginalidad del arbitraje en los conflictos individuales puede explicarse en buena medida por tratarse de un instrumento cercano en sus características a una solución jurisdiccional rápida, efectiva y garantista.

Los AI subrayan el carácter voluntario expreso del mismo. Esta exigencia, como hemos visto, está plasmada en el art. 91.5 ET y en el art. 65 LRJS (que exige la suscripción de un compromiso arbitral en su ap. 3º). Por lo demás, es un principio general del arbitraje en el ámbito privado recogido en la Ley 60/2003, de Arbitraje. Es la solución preferible, y desde luego esta formulación no plantea problemas de constitucionalidad, porque como se ha observado no puede considerarse que derive de la CE una judicialización obligatoria del conflicto laboral, debiendo ser la voluntad de las partes la que decidan la vía de composición de sus controversias⁷⁷. Ni siquiera sería objetable constitucionalmente un arbitraje obligatorio, si se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de convenios y se respetan los parámetros de constitucionalidad establecidos por el TC, que hemos comentado, y que se concretarían esencialmente en la posibilidad de impugnación del laudo en vía judicial por razones de procedimiento, como

⁷⁶ El arbitraje se circunscribe a aquellos conflictos individuales de carácter plural que afecten al menos a 5 trabajadores.

⁷⁷ Cfr. Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los procedimientos extrajudiciales...*, cit. pág. 55.

de contenido⁷⁸. No obstante, como ya hemos indicado, la voluntariedad en el sometimiento a los procedimientos arbitrales es establecida en el art. 91.5 ET en relación con los conflictos de interpretación y aplicación de convenios, lo que lleva a la conclusión de la exclusión legal del arbitraje obligatorio en conflictos individuales⁷⁹.

7. LAS REGLAS DE EFICACIA JURÍDICA DE LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES

El régimen jurídico de los procedimientos autónomos previsto en los AI suele establecerse, al igual que vemos en el art. 91 ET, pensando en los conflictos colectivos (como ocurre en Andalucía, que diferencia los conflictos jurídicos y de equidad contemplando los supuestos de conflictos colectivos, o en Cantabria, en la regulación de la eficacia del laudo arbitral), con alguna excepción (Galicia establece un régimen jurídico propio para el arbitraje en conflictos individuales).

En términos generales, los diversos AI adoptan la técnica de la remisión a la ley procesal (art. 63 y sigs. LRJS) en relación con la eficacia, impugnación y ejecutividad de los acuerdos y laudos. Tal normativa procesal se adapta mejor a los supuestos de tramitación de conflictos individuales, lo que ahorra importantes problemas de interpretación, como ocurre con los conflictos colectivos.

El art. 64 LRJS contempla la interrupción y suspensión de los plazos de caducidad y mediación y el cómputo de dichos plazos con la solicitud de la conciliación-mediación (apartados 1º y 2º), y con la suscripción del compromiso arbitral (apartado 3º)⁸⁰. Sobre la eficacia de acuerdos y laudos existe una previsión en el art. 91.2.1 ET, conforme al cual el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral “tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89”. Obviamente esta previsión está pensada

⁷⁸ En la doctrina, por todos, Durán López, “*El laudo arbitral en los conflictos laborales*”, cit., pág. 105 y sigs.; Gárate Castro, “*Composición y solución privada de conflictos de trabajo*”, cit. págs. 53-54

⁷⁹ Nuevamente, Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los procedimientos extrajudiciales...*, cit. pág. 63

⁸⁰ Como subraya la doctrina el párrafo 2º del apartado 3º del art. 64 LRJS es de difícil encaje, porque se está hablando de la reanudación del cómputo del plazo referido a un laudo firme, y por tanto, inatacable. Cfr. Casas Baamonde, “*Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral*”, en CES Comunidad de Madrid, *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, 1995, pág. 55-56, Gil y Gil, “*La solución negociada de los conflictos individuales de trabajo*”, en Gil (Coord.), *Los procedimientos negociados de solución de los conflictos laborales*, La Ley, 2008, pág. 148.

para conflictos colectivos y es inaplicable a los acuerdos y laudos en conflictos individuales. De forma que cabe interpretar que el acuerdo o laudo en conflictos individuales se equipara a un acuerdo contractual, a su vez equivalente a una conciliación prejudicial⁸¹.

La efectividad de los acuerdos y laudos en conflictos individuales se garantiza a través de la equiparación a la sentencia en vía de ejecución. En el caso de acuerdo de avenencia, estamos ante un contrato de transacción (art. 1809 CCivil) (STS 26-10-2001, Rud. 25/2001) y, aunque no se garantiza el efecto de cosa juzgada, la transacción tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada (art. 1816 C Civil) y por tanto tiene efecto excluyente de una nueva controversia sobre el mismo objeto, no siendo posible reproducir nuevamente la cuestión, ya que se negaría la esencia transaccional (STS 1-12-1986, RJ 1986, 7228). La satisfacción extraprocésal vacía de objeto al derecho de acción por ausencia de pretensión, y aunque se conserve el derecho abstracto a la actividad jurisdiccional, es un derecho vacío de contenido por ausencia de derecho que pueda ser tutelado (STSJ Castilla y León 17-6-2009, rec. 812/2009)⁸².

El art. 68 LRJS prevé la ejecutividad de los acuerdos y de los laudos arbitrales firmes, lo que implica que no se puede replantear una cuestión que ha sido definitivamente resuelta⁸³. Los acuerdos y laudos en conflictos individuales se remiten en su ejecución a las distintas técnicas de ejecución según la naturaleza del contenido a ejecutar, conforme al Libro IV LRJS⁸⁴. Por ejemplo, en el caso de un despido, corresponderá ex art. 68 LRJS, la ejecución por la vía de la ejecución de sentencias firmes de despido (art. 278 y sigs. LRJS)⁸⁵; en el caso de

⁸¹ Sala Franco y Alfonso Mellado, *Los procedimientos extrajudiciales...*, cit. pág. 43

⁸² No obstante, es llamativo que en suplicación se admita el efecto de cosa juzgada de arbitrajes en conflictos individuales en aplicación de la legislación sobre Arbitraje (STSJ Navarra 29-7-1999, rec. 344/1999; STSJ Islas Canarias 25-7-2000, rec. 1545/1999). En este sentido es oportuno indicar que, actualmente, la Ley 60/2003 prevé que el laudo produce efectos de cosa juzgada y frente a él sólo cabrá ejercitar la acción de anulación (art. 42).

⁸³ STSJ Andalucía 30-9-2002, rec. 619/2002). La STSJ Cataluña 25-9-2003, rec. 4404/2002 indica que “dicho precepto de orden público fija como camino a seguir en caso de incumplimiento de lo pactado el de la ejecución de sentencias, como consecuencia de la fuerza ejecutiva que le atribuye y de la autoridad de cosa juzgada que tiene para las partes (art. 1816 del Código Civil), de tal forma que el principio de tutela judicial efectiva sólo puede satisfacerse a través de dicha vía”.

⁸⁴ Gil y Gil, “*La solución negociada de los conflictos individuales de trabajo*”, cit., pág. 151.

⁸⁵ STSJ Galicia 7-5-2002, rec. 687/2002, que concluye: “dada la remisión del artículo 68 a las normas sobre ejecución de sentencias, cuando el título extrajudicial de ejecución, el acuerdo conciliatorio, tiene un contenido específico de readmisión (al igual que el título judicial, una vez hecha la opción en este sentido) y tal readmisión no existe o se produce irregularmente. Consecuentemente, los preceptos que se citan en el primer motivo de Suplicación, si resultan de aplicación al presente supuestos, aunque no se trate de la ejecución de un sentencia firme”. Igualmente, STSJ Extremadura, 24-4-2007, rec. 68/2007.

un acuerdo en conciliación sobre un traslado, la trabajadora dispone conforme al artículo 68 LPL de acción ejecutiva para exigir el cumplimiento de lo pactado y, en consecuencia, reclamar ser reintegrada a sus anteriores condiciones de trabajo (Cataluña 25-9-2003, rec. 4404/2002).

También prevén los AI las reglas de impugnación de acuerdos y laudos, remitiéndose a la LRJS. El art. 67 LRJS delimita las causas y el plazo de impugnación, lo que garantiza la estabilidad del acuerdo. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad (apartado 1º). Como terceros podemos pensar en otros trabajadores que se puedan ver perjudicados en acuerdos sobre conflicto de vacaciones, traslados o adaptaciones de jornada, por ejemplo.

Entre los terceros que pudieran sufrir perjuicio también debe incluirse el Fondo de Garantía Salarial (FGS). De hecho, el citado Fondo se encuentra habilitado para, entre otros, impugnar las conciliaciones (y mediaciones) extrajudiciales de poder derivarse de ellas obligaciones de garantía salarial (art. 23.4 LRJS). Pero la posición del FGS como tercero es confusa. Conforme al art. 33 ET, el FGS responde frente a los salarios reconocidos “en acto de conciliación o en resolución judicial” (ap. 1º) y frente a las indemnizaciones, pero en este caso únicamente las reconocidas “como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores” (ap. 2º). Respecto del alcance de este apartado 2º, hay que recordar aquí una doctrina consolidada del TS contraria a reconocer a las conciliaciones extrajudiciales valor de título de ejecución ex art. 68 LRJS frente al FGS⁸⁶. Esta jurisprudencia

⁸⁶ Esta doctrina la resume la STS 12-12-2018, Rud 3727/2017. Indica la STS que del art. 33.2 ET se desprende con claridad que el FGS “no deberá responder en caso de insolvencia de la empresa de la cantidades acordadas con ella por el trabajador en conciliación extrajudicial, ... porque el legislador ha considerado que esa conciliación no tiene las garantías para constituir legalmente un título de deuda invocable válidamente frente al responsable subsidiario, el Fondo, aunque obviamente lo sea frente a la empresa deudora, que es la obligada de manera directa o principal al pago de la cantidad correspondiente”. Para el TS, el acuerdo en conciliación extrajudicial como título ejecutivo ex art. 68 LRJS “constituye título de ejecución válido únicamente frente a quien resultó incumplidor de lo pactado, de manera que la decisión de despachar ejecución de la cantidad reclamada y la declaración de insolvencia de la empresa que decida el Juzgado únicamente pueden afectar en este caso al deudor principal, porque la responsabilidad subsidiaria del Fondo, si bien tiene como presupuesto necesario la declaración de insolvencia empresarial (at. 33.1 ET, exige además que exista uno de los títulos habilitantes específicos previstos en el número 2 de dicho art. 33 ET, y ya se ha visto que el acta de conciliación extrajudicial no se encuentra entre ellos para la reclamación de las debidas indemnizaciones”. Reitera el TS que la diferencia de tratamiento en la ejecución de una conciliación extrajudicial no es contraria al artículo 14 CE, ni al Derecho Comunitario.

vendría a confirmar la voluntad del legislador. La versión del art. 33.2 ET del Real Decreto Legislativo 1/1995 (las indemnizaciones “reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa”) fue objeto de revisión (RDL 5/2006) ampliando los títulos de reconocimiento, sin recoger en ningún momento los acuerdos extrajudiciales.

La única interpretación razonable, por tanto, es entender que la conciliación es título ejecutivo frente al FGS respecto de las obligaciones derivadas del apartado 1º, pero no las derivadas del apartado 2º del art. 33 ET. Ello sería coherente con la previsión del art. 23.4 LRJS de que el FGS podrá impugnar los laudos arbitrales y las conciliaciones extrajudiciales “de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial”. Desde luego se trata de una interpretación que constituye un punto débil relevante de cara a la efectividad de los procedimientos extrajudiciales, porque como hemos indicado los despidos y las indemnizaciones correspondientes constituyen el grueso de los conflictos individuales abordados en los procedimientos extrajudiciales. Quizá ello pueda matizarse para el caso del laudo arbitral, para el que esta confusa norma parece dar un trato diferente, porque el apartado 8º prevé que el FGS tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el art. 33 ET. Por otro lado, la previsión de que los laudos “se entenderán equiparados a las sentencias firmes” ex art. 68.2 LRJS, también podría conducir a considerar que tendrían reconocido su valor de título ejecutivo frente al FGS en todos los supuestos. El asunto dista de ser pacífico en su interpretación⁸⁷, aunque en nuestra temática se atenúa su importancia debido a la excepcionalidad de los laudos arbitrales.

Volviendo a las reglas de impugnación del art. 67 LRJS, la norma se refiere únicamente a los acuerdos de conciliación y mediación, lo cual ha planteado importantes dudas sobre el procedimiento, causas y plazos de impugnación para los laudos arbitrales estando vigente la LPL. El actual art. 65.4 LRJS afronta esta vacío estableciendo que las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, se sustanciarán por los trámites del procedimiento ordinario. Las causas que legitiman las acciones serán el exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles,

⁸⁷ Véase, en este sentido, Casas Baamonde, “*Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español*”, cit. págs. 46-47; Gil y Gil, “*La solución negociada de los conflictos individuales de trabajo*”, en Gil (Coord.), *Los procedimientos negociados de solución de los conflictos laborales*, cit. pág. 150

excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo. La crítica ahora a esta norma está en la amplitud del control judicial sobre el laudo, que en opinión doctrinal incluye las razones de fondo amparada en “la infracción de normas imperativas”, lo que prácticamente convierte la intervención judicial con motivo de la impugnación en una segunda instancia ⁸⁸. Sin embargo, es posible también interpretar dicho marco jurídico en sintonía con la regulación general contenido en la Ley de Arbitraje. En efecto, la regulación laboral debe ser interpretada a la luz de un régimen general que limita el acceso a la vía jurisdiccional ⁸⁹, circunscrito a la nulidad del laudo arbitral en los supuestos tasados previstos en el art. 41 de la Ley, reconducibles todos ellos a garantías sustanciales y formales del procedimiento, lo que en su momento fue considerado acorde con el texto constitucional por la STC 231/1994.

Sobre la impugnación de los acuerdos y laudos existe una previsión en el art. 91.2.2 ET (“Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos”), nuevamente nos encontramos con una previsión legal que no es aplicable a los acuerdos y laudos en conflictos individuales. En este caso, los acuerdos y laudos serían impugnables por la vía del art. 67 LRJS (para los acuerdos) y del art. 65.4 LRJS (para los laudos).

8. ANEXO. LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES AUTONÓMICOS SOBRE SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

- ANDALUCÍA

Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 7 de enero de 2015, y Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (aprobado por Acuerdo de la Comisión de seguimiento 3-5-2018).

- ARAGÓN

IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón de 23 de mayo de 2013.

⁸⁸ Desdentado Bonete, “*Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica*”, cit. pág. 48-49

⁸⁹ Una interpretación en este sentido en las SSTSJ Navarra 29-7-1999, rec. 344/1999; 24-7-2000, rec. 106/2000.

- ASTURIAS

Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias de 2 de octubre de 2003, y Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos de mayo de 2005.

- BALEARES

II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y mediación de las Islas Baleares de 12 de enero de 2005.

- CANARIAS

Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 21 de mayo de 2004.

- CANTABRIA

VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de 22 de junio de 2010.

- CASTILLA-LA MANCHA

III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha de 9 de diciembre de 2013.

- CASTILLA Y LEÓN

III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito el 29 de septiembre de 2015, modificado y refundido (publicado por Resolución de 10 de abril 2017).

- CATALUÑA

Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 y Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña (publicado por resolución de 15 de noviembre de 2019).

- COMUNIDAD VALENCIANA

VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de 12 de setiembre de 2017.

- EXTREMADURA

Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura de 4 de marzo de 1998.

- GALICIA

Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 29 de diciembre de 2019.

- LA RIOJA

Acuerdo Interprofesional de La Rioja de 23 de noviembre de 1994 y Reglamento de funcionamiento del Tribunal laboral de CMA de La Rioja de 17 de septiembre de 2006.

- MADRID

Acuerdo Interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de 11 de julio de 2018.

- MURCIA

II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia de 13 de enero de 2005 y Reglamento de aplicación del II Acuerdo.

- NAVARRA

Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra de 25 de noviembre de 2013.

- PAÍS VASCO

III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales de 16 de febrero de 2000.