

## PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCION DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO: EXPERIENCIAS Y PERSPECTIVAS\*

Jesús Martínez Girón

*Sumario: I. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA 1940-1958.- II. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA 1958-1994. A) Las comisiones paritarias de los convenios colectivos. B) El primer acuerdo interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos individuales.- III. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO.*

1. Sobre la base -que casi ni haría falta explicitar- de que la expresión “procedimientos extrajudiciales de resolución” alude a la conciliación, la mediación y el arbitraje<sup>1</sup>, y además, también sobre la base -que, en cambio, ya no resulta tan obvia- de que la expresión “conflictos individuales” de trabajo se consolidó en España con la promulgación de la Ley Orgánica de las Magistraturas de Trabajo de 17 octubre 1940<sup>2</sup>; sobre ambas bases, digo, las diversas experiencias habidas en nuestro país en materia de resolución de litigios o conflictos individuales de trabajo, si referidas a procedimientos de carácter “privado” -únicos a que aludiré en este escrito<sup>3</sup>-, creo que deben ser examinadas agrupándolas en tres etapas históricas distintas, una de ellas muy larga, de las que seguidamente se trata.

### I. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA 1940-1958

2. La primera etapa se refiere, en términos generales, a las décadas de los años cuarenta y cincuenta. Y tiene el interés doctrinal de haberse desvelado en ella que el referente jurídico último de los procedimientos extrajudiciales a que voy a referirme

---

\* Texto de la tercera ponencia española de las “X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho”, leído en la Universidade Lusíada de Porto (Portugal) el día 28 mayo 1999.

<sup>1</sup> Véase, con rigor y claridad extremos, M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Civitas (Madrid, 1998), pgs. 940-941.

<sup>2</sup> Cuyo art. 1 afirmaba que la competencia de las Magistraturas de Trabajo se extendía a “cuantos *conflictos individuales* se originen entre los diversos elementos de la producción”. Como se sabe, esta Ley de 1940 fue derogada por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial. Sobre el tema de los orígenes y la evolución en el Derecho español del Trabajo de la distinción conflictos individuales-colectivos, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985), pgs. 157 ss.

<sup>3</sup> Excluyo, por tanto, el análisis de los procedimientos extrajudiciales “oficiales”, como las conciliaciones intraprocesales o las preprocesales de carácter administrativo. Sobre el significado del término “privado” en este contexto, véase J. GARATE CASTRO, “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 87, 1998, pg. 40.

debía hallarse en los arts. 1820 y 1821 del vigente Código Civil de 1889, a propósito de los “compromisos”; preceptos según los cuales: 1) “las mismas personas que pueden transigir pueden comprometer en un tercero la decisión de sus contiendas”<sup>4</sup>; y 2) “en cuanto al modo de proceder en los compromisos y a la extensión y efectos de éstos, se estará a lo que determina la Ley de Enjuiciamiento Civil”<sup>5</sup>, esto es, a lo que por aquel entonces determinaban los arts. 790 a 839 de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881<sup>6</sup>, relativos a los juicios de árbitros (esto es, de personas peritas en Derecho) y de amigables componedores (esto es, de personas legas en Derecho)<sup>7</sup>.

Prueban lo que acaba de decirse dos Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 15 febrero 1940<sup>8</sup> y 1 febrero 1941<sup>9</sup>, relativas a la impugnación del laudo emanado por un amigable componedor -previa suscripción del correspondiente contrato de compromiso entre un patrono y un obrero-, con la finalidad de poner fin a las diferencias entre ambos a consecuencia del acaecimiento de un accidente de trabajo; sentencias que confirmaron la plena competencia de la jurisdicción laboral para tratar dicho tipo de asunto<sup>10</sup>, un “asunto -decía la de 15 febrero 1940- que no se conoce haya llegado hasta ahora a someterse a esta Sala de lo Social”<sup>11</sup>, pues como “la Ley de Enjuiciamiento Civil es supletoria... deberá pensarse que... es la materia social adecuada a estos recursos derivados del *compromiso* y propia la Jurisdicción de esta Sala para conocerlos”<sup>12</sup>.

Pero -a pesar del evidente interés doctrinal de ambos precedentes- me parece justo apuntar que se trata, también, de verdaderas rarezas jurídicas en el contexto de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo de aquella época, por causa del predominio virtualmente absoluto entonces de los de carácter oficial del tipo, por ejemplo, de la llamada “conciliación sindical”<sup>13</sup>.

## II. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA 1958-1994

3. La segunda etapa comprende, también en términos muy generales, las décadas de los años sesenta, setenta y ochenta, y la primera mitad de la de los noventa. Está marcada por la generalización del fenómeno de la negociación colectiva -fenómeno prohi-

---

<sup>4</sup> Art. 1820. Según el art. 1809, “la transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”.

<sup>5</sup> Art. 1821, párr. 2º. Por su parte, el párr. 1º de este mismo precepto afirma que “lo dispuesto en el capítulo anterior sobre transacciones es aplicable a los compromisos”.

<sup>6</sup> Estos preceptos fueron luego derogados por la Ley de 22 diciembre 1953, de arbitrajes de derecho privado, la cual fue, a su vez, derogada por la vigente Ley 36/1988, de 5 diciembre, de arbitraje; razón por la cual la remisión en este punto del Código Civil a la Ley de Enjuiciamiento Civil, según cual sea la época, debe entenderse realizada a estas dos últimas leyes.

<sup>7</sup> Cfr. arts. 790 y 833 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

<sup>8</sup> Aranzadi 128.

<sup>9</sup> Aranzadi 165.

<sup>10</sup> Cfr. sus Considerandos 2º y 1º, respectivamente.

<sup>11</sup> Considerando 1º.

<sup>12</sup> Considerando 2º; razón por la cual -continuaba esta Sentencia- resultaba aplicable al caso lo dispuesto “en el artículo 836” de la Ley de Enjuiciamiento Civil (*ibid.*), sobre procedencia de la interposición de recurso de casación frente al laudo de amigables componedores.

<sup>13</sup> Recuérdesse que la Ley de 6 diciembre 1940, de bases de la Organización Sindical, afirmaba que “las Centrales Nacional-Sindicalistas, por sí o a través de los Sindicatos o Hermandades Sindicales Locales, según los casos, tendrán a su cargo... procurar la conciliación en los *conflictos individuales de trabajo* como trámite previo y obligatorio a la intervención de la Magistratura del Trabajo” (art. 16.3º).

bido en la etapa anterior-, tras la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 abril 1958. Y es que dicha generalización propició, de manera espontánea, la creación de diversos procedimientos extrajudiciales -siempre “privados”- para la solución de conflictos individuales de trabajo<sup>14</sup>, cuyas concreciones más típicas son las dos que seguidamente se comentan.

### A) Las comisiones paritarias de los convenios colectivos

4. Se trata de comisiones de representación de ambas partes negociadoras, creadas -desde 1973, por imperativo legal<sup>15</sup>- por los convenios colectivos con la finalidad de “administrar” su contenido, esto es, de resolver todas las controversias suscitadas por la interpretación y aplicación del correspondiente convenio colectivo.

Desde que se dictó una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 noviembre 1963<sup>16</sup>, comenzó a debatirse ante los tribunales laborales si la intervención de tales comisiones debía tener o no el carácter de vía previa a la judicial, precisamente en materia de solución de conflictos individuales de trabajo<sup>17</sup>. Y tras muchos años de jurisprudencia contradictoria sobre el tema<sup>18</sup>, parece haberse consolidado -a partir de 1990- la doctrina judicial relativa a lo siguiente: 1) que “las Comisiones Paritarias... pueden entender... [de la] solución de conflicto individual, es decir el que oponga a un trabajador y su empresario sobre el convenio”<sup>19</sup>; 2) que “no siempre vienen obligadas las partes [de un conflicto individual] a someter previamente a la decisión de la Comisión... sus diferencias, sino cuando únicamente de manera indubitada así se desprende del Convenio Colectivo”<sup>20</sup>, esto es, “siempre y cuando el convenio colectivo exija la misma mediante preceptos ‘expresos y terminantes’, es decir, en ‘términos absolutamente imperativos’”<sup>21</sup>; y 3) que el incumplimiento del trámite, precisamente en este último tipo de casos, obliga al juzgador de instancia a resolver el correspondiente proceso judicial

<sup>14</sup> La mejor prueba de que la negociación colectiva tiende a crear espontáneamente dicha clase de procedimientos la suministran, en España, dos antiguas Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) de 16 mayo y 13 junio 1914, en las que se alude -a pesar de lo precario de la regulación de la negociación colectiva por aquel entonces- a una “comisión mixta” de patronos y obreros panaderos de Barcelona, instituida en un convenio colectivo firmado “con motivo de la huelga sostenida por los obreros panaderos de Barcelona en el mes de julio [de 1913]”. Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pgs. 157 ss.

<sup>15</sup> Según la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 19 diciembre 1973, los convenios colectivos “habrán de contener... la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio” (art. 11, párr. 1º). Más tarde, la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 marzo), en la misma línea, dispuso que “los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:... d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas” (art. 85.2).

<sup>16</sup> *Jurisprudencia Social*, nº2, 1964, ref. 470, pgs. 279-280.

<sup>17</sup> El caso resuelto por dicha sentencia se refería a una reclamación por diferencias salariales, y en él se concluyó que el trámite previo de la comisión paritaria “en el presente caso aparece cumplido, según se desprende del informe de la Comisión, incorporado por fotocopia y fechado cuatro días antes de la vista ante el Magistrado” (considerando 1º).

<sup>18</sup> Cfr. J. MARTINEZ GIRON, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pgs. 244 ss; y además, el espléndido resumen que efectúa una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 16 julio 1993 (*Aranzadi* 3226).

<sup>19</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 20 febrero 1991 (*Aranzadi* 1457), Fundamento de Derecho único.

<sup>20</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de 26 marzo 1992 (*Aranzadi* 1117), Fundamento de Derecho único, párr. 3º.

<sup>21</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 16 julio 1993 (cit.), Fundamento de Derecho 2º.

por conflicto individual con un fallo en el que se declare que, “estimando la excepción de falta de requisitos de procedibilidad opuesta... frente a la demanda formulada..., debo absolver y absuelvo en la instancia a la demandada sin entrar a conocer del fondo de la reclamación”<sup>22</sup>.

5. A pesar de la consolidación de esta doctrina judicial<sup>23</sup>, no deben dejar de mencionarse las limitaciones que tradicionalmente gravitan sobre las comisiones paritarias, en cuanto que órganos para la resolución extrajudicial de conflictos individuales de trabajo; y señaladamente, las relativas: 1) a su carácter de órganos meramente contingentes (o de vigencia precaria en el tiempo), al igual que también son normas contingentes los convenios colectivos que las crean, lo que explica que la jurisprudencia debiese declarar en algún caso, a propósito de cierto conflicto individual sobre salarios, que “no es admisible invocar la falta de intervención de la Comisión... cuando... ha sido sustituido por otro el aludido Convenio”<sup>24</sup>; 2) a su carácter de órgano no dirimente -esto es, de mera “mediación o conciliación en... conflicto... plural o singular”<sup>25</sup> -, resultando obvio que si el convenio colectivo podía llegar a imponer al trabajador el trámite previo de la comisión paritaria, ello era debido a que “dicha reclamación previa... en nada vulnera el principio constitucional de tutela judicial efectiva, ya que, tras la resolución -expresa o tácita- de la cuestión planteada, los operarios tienen expedita la vía contenciosa laboral”<sup>26</sup>; y 3) a su falta de carácter alternativo frente a los procedimientos extrajudiciales oficiales para la evitación del ulterior proceso judicial de conflicto individual<sup>27</sup>, lo que en la práctica se traducía muy frecuentemente en un mero alargamiento de la vía previa al proceso<sup>28</sup>, que justifica que los tribunales laborales declarasen innecesario el trámite previo de la comisión paritaria, por ejemplo, si el ejercicio de la acción judicial del trabajador estuviese sujeto a un breve, perentorio y fatal plazo de caducidad, como en el caso de la acción para la impugnación de un despido<sup>29</sup>.

<sup>22</sup> Cfr. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 20 febrero 1991 (cit.), confirmando el fallo de la sentencia de instancia, que reproduce en su Antecedente de Hecho 3º.

<sup>23</sup> Aparte las sentencias que acaban de citarse, en idéntico sentido y referidas todas a conflictos individuales, véanse igualmente Sentencias de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 21 octubre 1993 (*Aranzadi* 4591), Extremadura de 9 febrero 1994 (*Aranzadi* 440), Castilla y León (Valladolid) de 28 marzo 1995 (*Aranzadi* 925) y Aragón de 29 mayo 1995 (*Aranzadi* 2012).

<sup>24</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30 diciembre 1964 (*Jurisprudencia Social*, nº 8, 1965, ref. 1593, pg. 267), Considerando 1º.

<sup>25</sup> Cfr. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 21 octubre 1993 (cit.), Fundamento de Derecho único.

<sup>26</sup> Cfr. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 30 junio 1992 (*Aranzadi* 3029), Fundamento de Derecho 1º, párr. 3º, aunque en este caso -relativo a un proceso por reclamación de cantidad- se concluyó que no resultaba obligado el sometimiento previo del asunto a la comisión paritaria, al no establecerlo el convenio colectivo “de manera indubitada, imperativa y terminante, pues en modo alguno las facultades de vigilancia de lo pactado y de interpretación de sus cláusulas o articulado que con carácter general se otorgan a la Comisión implica la exigencia de trámite preprocesal alguno” (Fundamento de Derecho 2º, párr. 3º).

<sup>27</sup> O, en su caso, la reclamación administrativa previa, si el demandado resultase ser una Administración pública, lo que a todas luces parece excesivo. Pero véase, en este sentido, una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 9 febrero 1994 (cit.).

<sup>28</sup> En los casos resueltos por las Sentencias de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 20 febrero 1991, Castilla y León (Burgos) de 26 marzo 1992, La Rioja de 16 julio 1993, Andalucía (Sevilla) de 21 octubre 1993 y Castilla y León (Valladolid) de 28 marzo 1995, ya citadas, a pesar de haberse anulado las actuaciones por falta de agotamiento del trámite previo ante la comisión paritaria, constaba probado el intento de conciliación preprocesal ante el servicio público administrativo (UMAC, CMAC, etc.) correspondiente.

<sup>29</sup> El precedente judicial sobre el tema es una Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 4 enero 1965 (*Aranzadi* 1177). Para un análisis de este caso, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pgs. 258 ss.

## B) El primer acuerdo interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos individuales

6. La necesidad de superar todas las limitaciones recién citadas -que contribuyen a explicar, según declaró el Tribunal Constitucional en 1991, “el papel marginal y secundario que las Comisiones paritarias han tenido tradicionalmente entre nosotros”<sup>30</sup> - debió ser uno de los factores que movió a los interlocutores sociales, estimulados por la promulgación de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990<sup>31</sup>, a comenzar a negociar y estipular acuerdos interprofesionales para la solución extrajudicial de los conflictos de trabajo. Hasta 1994 llegaron a estipularse cuatro de estos acuerdos interprofesionales, todos ellos de ámbito autonómico<sup>32</sup>, de los cuales sólo interesa examinar aquí el referido a la Comunidad Autónoma de Cataluña<sup>33</sup>, pues -frente a los otros tres, relativos al País Vasco, Galicia y Comunidad Valenciana, que sólo cubren la solución extrajudicial de conflictos colectivos- es el único que se refiere a la solución extrajudicial de conflictos tanto individuales como colectivos.

7. Se trata de un acuerdo suscrito el 4 diciembre 1991, de un lado, por la patronal catalana más representativa, y de otro, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores<sup>34</sup>, que contiene el reglamento de funcionamiento de un órgano de composición paritaria -denominado “Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña”-, concebido como alternativa a los procedimientos extrajudiciales oficiales de solución de conflictos<sup>35</sup>, y competente para “promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, tanto *individuales* como colectivos”<sup>36</sup>.

Resulta ser -siempre respecto de la solución extrajudicial de conflictos individuales- un acuerdo de contenido extraordinariamente embrionario. Basta transcribir, para probarlo, su disposición adicional 1ª, según la cual “durante el período de vigencia del presente Reglamento, sin perjuicio de la voluntad de los signantes de regular con precisión las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos individuales de trabajo *en futuros acuerdos interprofesionales*, los mencionados procedimientos que se insten para intentar la solución de los citados conflictos individuales *no podrán versar* sobre las materias siguientes: Resolución de contratos de cualquiera de sus modalidades; régimen disciplinario; reclamaciones de cantidad; reclamaciones de pensiones de cualquier tipo o prestaciones de la Seguridad Social u otros organismos; demandas de tutela del derecho de libertad sindical y otros derechos fundamentales”<sup>37</sup>.

<sup>30</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional 217/1991, de 14 noviembre (*Boletín Oficial del Estado* de 14 noviembre 1991), Fundamento Jurídico 6º, confirmando el carácter de trámite previo de la comisión paritaria en procesos de conflicto colectivo.

<sup>31</sup> Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, “Medios de solución de conflictos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 13, 1998, pg. 131 y notas 29 y 30.

<sup>32</sup> *Ibid.*, pgs. 129-131.

<sup>33</sup> Cfr. M. GARCIA FERNANDEZ, “El Acuerdo Catalán de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo (Tribunal Laboral de Cataluña)”, *Actualidad Laboral*, 1997-I, pgs. 357 ss.

<sup>34</sup> Apareció publicado en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* de 12 febrero 1992 (cfr. *Información Laboral* 1992, ref. 462). Acerca de sus ulteriores enmiendas, véase *infra*, nota 60.

<sup>35</sup> “En concordancia, en cuanto a objetivos y funciones, con los arts. 63 y 153 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril” (art. 1).

<sup>36</sup> Art. 4, párr. 1º.

<sup>37</sup> Cfr., también, sus arts. 6, párr. último (“sin perjuicio de lo que se establece en artículos posteriores, las funciones de conciliación, mediación y arbitraje referidas a los conflictos individuales de trabajo se regularán, con precisión y exhaustividad, en futuros acuerdos interprofesionales”), 9.1 (a propósito “Del procedimiento de conciliación y mediación”) y 10.1 (sobre “arbitraje”).

8. El precepto recién transcrito presenta el interés adicional de aparecer invocado en el caso resuelto por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 diciembre 1994<sup>38</sup>, que constituye una muestra perfecta de cuál sigue siendo en España, al día de hoy, el régimen jurídico del arbitraje voluntario para la solución de conflictos individuales de trabajo.

En efecto, dicho caso resolvió el recurso de un trabajador despedido -trabajador que, tras la presentación de la demanda, había acordado con el demandado la sumisión a arbitraje del asunto<sup>39</sup>-, frente a la sentencia de instancia que, “estimando las excepciones de sumisión de la cuestión litigiosa a arbitraje y la de cosa juzgada”, había absuelto “en la instancia a la demandada... dejando imprejuzgado el fondo de la cuestión planteada”<sup>40</sup>. Frente al alegato del trabajador sobre que se había infringido la “Disposición Adicional 1ª del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya”<sup>41</sup>, se rechazó en este caso “la invocación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña, pues el arbitraje que aquí se discute, no se tramitó por dicho Tribunal Arbitral que, al no tener exclusiva en tal materia, sólo puede intervenir en supuestos en los que las partes se someten voluntariamente a su dictamen, único caso en los que son de aplicación las normas que rigen tal institución”<sup>42</sup>.

Ahora bien, una vez despedido que no existía precepto que prohibiese la sumisión de ese concreto conflicto individual a arbitraje voluntario, quedaba por encontrar la norma amparadora de la eficacia del laudo dictado, que había puesto fin al conflicto entre ambos litigantes; norma que -tras ponerse de relieve que el arbitraje voluntario para la solución de conflictos individuales de trabajo está “aún huérfano de regulación” específica en España<sup>43</sup>- el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña halló en la regulación del contrato de compromiso contenida en el Código Civil, pues -según él- la extinción del contrato de trabajo “es tema que se puede transigir, al no vulnerar ninguna prohibición, y, siendo ello así, es válido el compromiso de sumisión a arbitraje, de conformidad con lo establecido en el art. 1820 del Código Civil, siempre que, como ocurre en el presente supuesto, no se trate del sometimiento a arbitraje de posibles conflictos futuros, sino de uno real y presente, siendo el compromiso, en el caso enjuiciado, incluso posterior a la presentación de la demanda”<sup>44</sup>.

---

38 Aranzadi 4853.

39 “Es de remarcar entre los hechos probados... que, una vez presentada la demanda y pendiente el juicio, el actor dirigió carta al Letrado de la demandada señor E.O., en la que le manifestaba que conocía su condición de Letrado de la parte contraria, no obstante lo cual, aconsejado por su Abogado..., sometía el tema litigioso al dictamen del señor E. La demandada prestó su aceptación a tal forma de resolver el litigio y se hizo cargo de los gastos. El señor E. resolvió el 13 de enero de 1993, en el sentido de carecer el actor del derecho a la indemnización que postulaba, por haber dimitido del cargo” (Fundamento de Derecho 1º, párr. 4º).

40 Cfr. Antecedente de Hecho 1º.

41 Cfr. Fundamento de Derecho 1º, párr. 3º.

42 Fundamento de Derecho 3º.

43 Cfr. Fundamento de Derecho 5º, párr. 2º. El Tribunal apostilló, además, que en aquella fecha “el arbitraje en materia laboral estaba carente de regulación, pues únicamente existían alusiones a tal institución en el art. 4 del Real Decreto-ley 5/1979, que preveía la creación de Tribunales arbitrales que no llegaron a ponerse en funcionamiento, y en el art. 24 del Real Decreto-ley de 4 marzo 1977” (*ibid.*).

44 *Ibid.* La dificultad derivada del dato de que el art. 1821, párr. 2º del Código Civil reenvía hoy, tras la derogación de los arts. 790 a 839 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a los preceptos de la Ley de arbitraje de 1988 (cfr. *supra*, nota 6), se obvia -en mi opinión, y visto que se rechazó la alegación del recurrente sobre infracción del “art. 2.2 de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de arbitraje” (cfr. Fundamento de Derecho 1º, párr. 3º)- con sólo tener en cuenta lo dispuesto en el art. 3.2 de la tan citada Ley de arbitraje de 1988, a propósito del arbitraje “irritual”, según el cual “cuando en forma distinta de la prescrita en esta Ley dos o más personas pacten la intervención dirimente de uno o más terceros y acepten expresa o tácitamente su decisión, después de emitida, el acuerdo será válido y obligatorio para las partes si en él concurren los requisitos necesarios para la validez de un contrato”. De este reenvío de la Ley de arbitraje al Código Civil,

### III. EXPERIENCIAS DE LA ETAPA ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

9. La tercera etapa -que es la actual- se inicia con la promulgación de la Ley 11/1994, de 19 mayo, de modificación parcial del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se trata de una reforma orientada, entre otras cosas, a impulsar la estipulación de nuevos acuerdos interprofesionales para la solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, a cuyo efecto -y con la finalidad de favorecer la solución extrajudicial de los conflictos de carácter individual- se añadieron diversos preceptos: 1) al Estatuto de los Trabajadores, como el relativo -tras afirmarse ahora que “en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el art. 82.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos”<sup>45</sup> - a que “estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las *controversias de carácter individual*, cuando las partes expresamente se sometan a ellos”<sup>46</sup>, o el que dispone que “el Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir... [sus] obligaciones”<sup>47</sup>; y 2) a la Ley de Procedimiento Laboral, como los que afirman que “también se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”<sup>48</sup>, o que “a todos los efectos del Libro IV de la presente Ley se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante 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”<sup>49</sup>.

10. Aun siendo evidentes algunos defectos de técnica jurídica en que incurrían algunos de los preceptos recién transcritos -oportunamente denunciados ya por la doctrina científica que se viene ocupando del tema<sup>50</sup>-, lo cierto es que la entrada en vigor de la reforma ha supuesto un estímulo para la estipulación de nuevos acuerdos interprofesionales, siempre de ámbito autonómico, para la solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos. Así, han aparecido ya publicados en los correspondientes periódicos oficiales autonómicos: 1) en 1995, el acuerdo canario<sup>51</sup>; 2)

---

que ya contenía el art. 3 de la Ley de arbitrajes de 1953, saca partido una interesante Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 noviembre 1976 (*Aranzadi* de 1977, ref. 3116), aunque a propósito de la resolución por arbitraje de un conflicto colectivo (cfr. J. MARTINEZ GIRON, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pgs. 135-137).

<sup>45</sup> Art. 91, párr. 2º.

<sup>46</sup> Art. 91, párr. 5º.

<sup>47</sup> Art. 33.9.

<sup>48</sup> Art. 65.3, inciso 1º. “En estos casos el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte” (*ibid.*, inciso 2º).

<sup>49</sup> Disposición adicional 7ª.

<sup>50</sup> Cfr. J. GARATE CASTRO, “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”, cit., pgs. 65 ss., concluyendo que “sin una nueva intervención legislativa... la efectividad de los procedimientos de solución creados por la autonomía a través, principalmente, de los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, nunca podrá ser satisfactoria” (pg. 71).

<sup>51</sup> *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias* de 16 junio 1995 (cfr. *Información Laboral* 1995, ref. 3693).

en 1996, los acuerdos aragonés<sup>52</sup>, balear<sup>53</sup> y navarro<sup>54</sup>; y 3) en 1997, el acuerdo riojano<sup>55</sup>. Se trata, además, de acuerdos que cubren la práctica totalidad de conflictos individuales de trabajo<sup>56</sup>, salvo en la hipótesis del acuerdo aragonés, que sólo permite resolver extrajudicialmente mediante la mediación y el arbitraje voluntarios “los conflictos derivados de la aplicación de los artículos 40, 41, 47 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”<sup>57</sup>.

De todas formas, el contraste es claro con el tema de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos en España, pues en 1998 dieciséis de nuestras diecisiete Comunidades Autónomas (todas menos Asturias) poseían acuerdos interprofesionales para solventar extrajudicialmente dicho tipo de conflictos<sup>58</sup>. Y a mi juicio, al día de hoy, la situación cabe calificarla como de *impasse*, pues aun siendo cierto que el acuerdo interprofesional de la Comunidad Autónoma de Madrid -del año 1995<sup>59</sup>- se ha modificado en 1998, para cubrir en su ámbito cierto tipo de “conflictos individuales y los denominados conflictos plurales”<sup>60</sup>, también lo es que el antes citado acuerdo canario de 1995 ha sido modificado en 1997<sup>61</sup>, pero para indicar ahora que “se suspende temporalmente la entrada en vigor de los artículos del anterior acuerdo que hagan referencia a los conflictos individuales hasta que las partes convengan el alzamiento de dicha suspensión”<sup>62</sup>.

11. Visto el todavía limitadísimo alcance de este tipo de acuerdos interprofesionales, no puede extrañar que algún convenio colectivo ordinario se haya animado a crear por su cuenta procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos individuales de trabajo, del tipo de los que pretende fomentar la Ley 11/1994, anteriormente citada.

Acerca de las limitaciones jurídicas que gravitan sobre este tipo de intentos, la sentencia decisiva en España, al día de hoy, resulta ser una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 marzo 1996<sup>63</sup>, relativa a la impugnación de cierto convenio colectivo estipulado por una empresa guipuzcoana y el

---

<sup>52</sup> *Boletín Oficial de Aragón* de 20 noviembre 1996 (cfr. *Información Laboral* 1996, ref. 5331).

<sup>53</sup> *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares* (cfr. *Información Laboral* 1996, ref. 393).

<sup>54</sup> *Boletín Oficial de Navarra* de 10 mayo 1996 (cfr. *Información Laboral* 1996, ref. 2085).

<sup>55</sup> *Boletín Oficial de La Rioja* de 2 enero 1997 (cfr. *Información Laboral* 1997, ref. 1).

<sup>56</sup> Cfr. arts. 3 y 35 a 43 del acuerdo canario, art. 3 del acuerdo balear, disposición adicional 2ª del acuerdo navarro, y disposición adicional 2ª del acuerdo riojano.

<sup>57</sup> Art. 3.1.e), por remisión que a él efectúa el art. 3.2 (“el presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, salvo en lo referente al apartado 1.e) de este artículo”).

<sup>58</sup> Aparte, por supuesto, el acuerdo interprofesional “estatal” (o ASEC) de 1996. Véase J. MARTINEZ GIRON, “Medios de solución de conflictos colectivos”, cit., pgs. 129-131.

<sup>59</sup> *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid* de 7 marzo 1995 (cfr. *Información Laboral* 1995, ref. 2210).

<sup>60</sup> Véase art. 4.e), inciso 1º, del acuerdo de modificación publicado en *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid* de 16 julio 1998 (cfr. *Información Laboral* 1998, ref. 2904; también, *Información Laboral* 1998, ref. 3822). Según el inciso 2º de este mismo precepto, “quedan excluidos del presente Reglamento los conflictos que versen sobre resoluciones de contratos, en cualquiera de sus modalidades, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical”. Téngase en cuenta, por lo demás, que el acuerdo catalán de 1992 (cit. *supra*, nota 34) ha sido ulteriormente modificado por otro publicado en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* de 21 junio 1996 (cfr. *Información Laboral* 1996, ref. 2691), a su vez enmendado por otro más (*Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* de 26 septiembre 1997 [cfr. *Información Laboral* 1997, ref. 4199]), al efecto de posibilitar la utilización de la conciliación y la mediación voluntarias cuando “el objeto sea una reclamación de cantidad”.

<sup>61</sup> *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias* de 7 mayo 1997 (cfr. *Información Laboral* 1997, ref. 1893).

<sup>62</sup> Art. 3.

<sup>63</sup> *Aranzadi* 484.

sindicato vasco ELA-STV; convenio de empresa que establecía “un novedoso procedimiento de resolución de conflictos individuales”<sup>64</sup>, pero que -precisamente por concluir con un arbitraje sorprendentemente regulado, entre otras cosas, por tener carácter “obligatorio” para el trabajador<sup>65</sup>- fue declarado parcialmente nulo, pues “mientras persista la redacción del párrafo 5º del artículo 91 [del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la Ley 11/1994]”<sup>66</sup>, es claro que tal tipo de “procedimientos obligatorios de resolución de conflictos individuales... atentan a la esencia misma del derecho a la tutela judicial efectiva”<sup>67</sup>; todo lo cual -concluyó esta sentencia- no ocurre, en cambio, “si la parte, libremente y por escrito, accede a someterse al procedimiento obligatorio establecido, lo que conllevará la exclusión de la vía judicial si de arbitraje se tratase”<sup>68</sup>.

<sup>64</sup> Fundamento de Derecho 2º.D), párr. 3º.

<sup>65</sup> El art. 24 del convenio en cuestión disponía, en lo esencial, lo siguiente: “1º) El trabajador ante cualquier reclamación deberá presentar escrito a la empresa a través de su delegado sindical elegido entre los firmantes del presente acuerdo. 2º) La empresa debe responder a la reclamación del trabajador, dentro de un plazo de 15 días, transcurrido el mismo sin contestación, se entiende aceptada la misma. 3º) Si contestare de forma negativa, éste podrá someter el asunto a la CPPE que deberá pronunciarse en otro plazo de 15 días. 4º) El resultado de la contestación puede revestir tres formas: a) acuerdo unánime positivo, con el que se pone fin al procedimiento; b) acuerdo unánime con obligación de trasladar el asunto al arbitraje del PRECO; c) sin acuerdo o sin pronunciamiento, en cuyo caso se abre la vía laboral”. A propósito de la recién citada remisión al “PRECO” (o acuerdo vasco para la solución extrajudicial de conflictos de trabajo), que “excluye... la posibilidad de conocer otros conflictos que no sean los colectivos”, véase lo razonado en el Fundamento de Derecho 2º.D), párrs. 15º y 16º de esta sentencia.

<sup>66</sup> Fundamento de Derecho 2º.D), párr. 13º.

<sup>67</sup> *Ibid.*, párr. 20º.

<sup>68</sup> *Ibid.*