

CONCILIACION SINDICAL

DESDE la Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940 hasta el 1.º de febrero de este año —día que entró en vigor el Decreto de 9 de enero anterior— ha sido la conciliación sindical materia tan discutida como parcamente regulada.

No obstante la generalidad del núm. 3.º del art. 16 de la mencionada Ley de Bases, que atribuyó, como función propia, a las Centrales Nacional Sindicalistas el «procurar la conciliación en los conflictos individuales de trabajo como trámite previo obligatorio a la intervención de las Magistraturas del Trabajo», la Ley de 11 de julio de 1941, al desenvolver este principio por la necesidad de modificar el art. 47 de la Ley de Jurados Mixtos, concretó la obligatoriedad de esta conciliación únicamente a los casos de despido. Con ello, por tanto, «los conflictos individuales de trabajo» se resumieron a los despidos, con lo que el núm. 3.º quedó desarrollado así, pero parcialmente.

Sin embargo, en la nueva redacción que por virtud de la Ley de 1941 hubo de tomar el citado art. 47 de la de Jurados Mixtos, se tropezó con la contradicción que entrañaba su párrafo 2.º, admitiendo la posibilidad de la presentación de demanda sin el previo acto conciliatorio sindical, con el último, donde hacía completamente necesario el que a la demanda se acompañase certificación de haber sido intentada o solicitada la conciliación. Desacuerdo éste que hubo de aclararse por la circular de 4 de agosto de 1941.

Por su parte, el decreto de 13 de mayo de 1938, que crea las Magistraturas del Trabajo, estableció la conciliación en vía judicial ante el propio Magistrado y en momento inmediatamente anterior al acto del juicio, precepto que quedó modificado por la Ley de 26 de septiembre de 1941 diciendo que «para ejecutar lo convenido por las partes en la conciliación sindical es requisito indispensable

ble la ratificación de las mismas ante el Magistrado de Trabajo correspondiente... Lo convenido por las partes en la conciliación tiene el valor y eficacia de un convenio consignado en documento público».

De lo anterior, lógicamente había de desprenderse que, teniendo el convenio a que se llegó valor de documento público, de existir avenencia sin haberse planteado demanda la ratificación era innecesaria. Únicamente encontramos de lógica aplicación el último precepto transcrito para el caso de conciliación instada por el Magistrado cuando se plantease demanda sin haberse intentado la previa conciliación sindical o cuando ésta no se hubiese logrado.

Sin embargo, ha venido sucediendo que habiéndose llegado a acuerdo en conciliación sindical, sin iniciación siquiera de demanda, si éste no se ratifica ante el Magistrado carece de hecho de fuerza legal.

Pero es la realidad que, a pesar de cuanto se ha venido disponiendo, la práctica ha sido un tanto distanciada de las intenciones, y las Magistraturas vienen realizando el acto conciliatorio anterior al juicio en la generalidad de los casos —por no decir en todos—, y producto de ello es que ambos actos, el sindical y el anterior a la vista ante el Magistrado, hayan sido irremediabilmente confundidos, en su valor, en un sólo.

La doctrina científica se mostró dividida, y así, mientras Pérez Botija considera que «el acto conciliatorio en el proceso laboral no es estrictamente un acto judicial, puesto que puede ser realizado ante órganos que no pertenecen a la Administración de la Justicia, suponiendo más bien un acercamiento de las partes para ver de resolver las diferencias sin llegar al juicio» (1), I. Bellón lo estima medio para evitar litigios, solemnizado por la intervención de órganos judiciales (2). Por su parte M. de la Plaza, aunque llamándole «juicio» de conciliación, lo cree actuación preliminar con intención de evitar el proceso, y en la esfera laboral, llamándola «conciliación corporativa».

(1) *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid, 1948, pág. 313.

(2) *Procedimientos judiciales y prácticas forenses*. Apud. P. BOTIJA. Obra citada, pág. 313.

rativa», dice ser un presupuesto de la proposición de la demanda (3). Prieto Castro lo califica igualmente como presupuesto procesal, considerándolo requisito impeditivo que subsana de oficio la Magistratura (4), y Menéndez Pidal sitúa aquel acto, en general, entre la jurisdicción y la mediación (5), asignándole a la concretamente sindical el carácter de acto prejurisdiccional por considerarla acto preparatorio no procesal (6).

El Decreto de 9 de enero último era de esperar que aclarase cuantas dudas y problemas tenía latentes la conciliación, pero solamente logra esto en algunos puntos, aunque relacionando esta Disposición con el espíritu de otras anteriores puede llegarse a la interpretación de otros, lo que no deja de ser lamentable, ya que podía ser lo suficientemente clara y concreta.

Su art. 1.º establece la obligatoriedad de intentar el acto conciliatorio ante el Organismo sindical antes de promover cualquier juicio laboral y por quien se proponga instarlo. Queda esta obligación limitada por aquellos casos en los que, por no ser posible transacción alguna, no tiene fundamento la conciliación, o cuando por la personalidad pública o especial de la Entidad o individuo directamente afectados «resulte impropio someterlos a aquella actuación *prejurisdiccional*» (7). Acto seguido (art. 2.º) establece que la conciliación sindical no interrumpe los plazos de caducidad de acciones.

(3) *Derecho Procesal Civil Español*. Madrid, 1942, págs. 492 y 493.

(4) *Exposición del Derecho Procesal Civil*. Zaragoza, 1945, tomo II, página 153.

(5) *Derecho Procesal Social*. Madrid, 1947, pág. 219.

(6) *Op. cit.*, págs. 151 a 152.

Para el acto de conciliación en general puede también verse: GUASP: *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento civil*. Madrid, 1945, tomo II, págs. 8 y siguientes.

(7) No quedan sujetas a reclamación las reclamaciones por accidente del trabajo y demás seguros sociales; los juicios promovidos con motivo del Contrato de embarco y aquellos en los que sean parte el Estado, Diputación, Ayuntamiento u Organismos dependientes de ellos; las Mutualidades y Montepíos laborales; los caballeros mutilados y mutilados accidentales, los trabajadores que ostenten algún cargo o función sindical y los obreros y artesanos de F. E. T. y de las J. O. N. S.

Las Centrales nacionalsindicalistas, por sí o a través de los Sindicatos o Hermandades Sindicales Locales, son los únicos Organismos competentes para autorizar los actos de conciliación previos a la actuación de las Magistraturas (art. 4.º) que deberán intentar celebrarse siempre ante el Organismo sindical domiciliado en el lugar de la prestación de los servicios del productor (art. 5.º), realizándose ante las «Juntas de conciliación sindical», que a este fin crea el Decreto, y cuyos componentes son designados anualmente sin poder ser reelegibles, a excepción del Secretario (art. 7.º). Esta Junta, cuyas actuaciones, así como sus certificaciones, son gratuitas (art. 15), llevará un Libro de Actas en el que, por el Secretario y con el «Visto Bueno» del Presidente, se extenderá en forma brevísima las de cada conciliación, firmando también los concurrentes, que si no estuvieran conformes con su redacción podrán hacerlo constar, siendo inexcusable la firma que será sustituida, consignándolo, por la del Secretario en caso de negativa (art. 12). Si no compareciese alguna de las partes se suscribirá en el Libro diligencia que así lo consigne, declarando, además, haber intentado el acto sin efecto (art. 13), estándose a lo dispuesto en la Ley de 26 de septiembre de 1941 en lo que respecta a la ejecución de los acuerdos adoptados en conciliación (art. 16).

El intento de conciliación se inicia presentando el actor, o quien le represente legalmente, tantas papeletas como fueren las personas contra quien reclama y una más, figurando en ellas los datos personales de actor y contrarios, sus domicilios, motivo de la reclamación, y fecha (art. 6.º), entregándose recibo de ellas en el momento de presentación (art. 8.º). Las citaciones consiguientes se verificarán por correo certificado con acuse de recibo, en el domicilio que señale el reclamante y, caso de no constar o ignorarse, se le llamará por anuncio en el periódico local o de la capital de la provincia, a más de anunciarse en el tablón del Organismo Sindical (art. 9.º).

Los plazos correspondientes a los trámites de este acto, que son improrrogables (art. 19), vienen marcados en sus arts. 3.º, 8.º, 14 y 17, y según ellos en el mismo día de presentación de las papeletas se citará a las partes para dentro del plazo de cinco días, debiendo mediar, cuando menos, entre citación y señalamiento, uno o tres días según se celebre la conciliación en la localidad o en otra distinta (art. 8.º).

teniendo las partes, o sus representantes, el deber de comparecer el día y hora señalados y dándose el acto por intentado sin efecto si alguna no compareciere ni manifestase justa causa que se lo impida (art. 10). Celebrado el acto, en plazo máximo de dos días y a petición de cualquiera de las partes se expedirá certificación acreditativa de haberse realizado o de haberse intentado sin efecto.

Si se presentase demanda ante Magistratura sin acompañar certificado de conciliación, el Magistrado deberá admitirla provisionalmente, remitiendo testimonio de ello al Organismo sindical dentro del día siguiente para que intente la celebración del acto conciliatorio en el plazo máximo de ocho días, debiendo comunicarse su resultado en el improrrogable de diez, y en la misma providencia de remisión se señala el juicio para fecha posterior a los citados diez días (art. 3.º), que transcurridos sin recibirse certificación sindical adecuada, se dará por intentado, continuando el juicio laboral su trámite (art. 17).

Por último, el art. 18 establece que al 489 del Código de Trabajo se habrá de añadir un número séptimo del tenor literal siguiente: «Por haberse omitido el intento de conciliación sindical previo, en los juicios en que proceda».

Diversos problemas y contradicciones se desprenden de esta nueva norma, aunque algunos de ellos no son más que pervivencia de los existentes anteriormente. Otras cuestiones, por el contrario, se han aclarado, y si lo defectuoso puede corregirse siempre será un buen paso el haber aclarado alguna duda.

Una cosa queda patente y es que la conciliación sindical constituye un acto *prejurisdiccional* por el que se intenta armonizar persuasivamente las pretensiones de las partes. Y ello no es interpretación nuestra, sino que viene manifestado en la parte dispositiva del Decreto y en su art. 11. Por consiguiente, nada tiene que ver con la Magistratura ni con el juicio, porque no llega a entrar en su jurisdicción: no es ni prejudicial.

Si con ello conjugamos el criterio manifestado en la Ley de 22 de diciembre de aligerar la enorme carga que en los Tribunales laborales pesa, así como la importancia y jerarquía que el art. 18 del Decreto comentado da a esta conciliación al considerar su omisión como

motivo de casación por quebrantamiento de forma, lógicamente debía interpretarse que la avenencia lograda ante una «Junta de conciliación», sin haber tenido aún contacto con la Magistratura, extinguiría forzosamente la causa de las diferencias y, por tanto, debería hacer innecesario todo trámite adicional.

El Estado no dice al individuo «cuando tengas un conflicto laboral vienes ante mí, haces conciliación sindical y si no llegas a un arreglo *continuaremos* celebrando un juicio». Antes bien, lo que dice es que «si tienes un conflicto y quieres que yo intervenga, antes de venir a mí debes haber procurado arreglarlo por ti mismo». Por ello dar trascendencia a la conciliación sindical hasta el extremo de ser causa de casación su falta, considerar las C. N. S. como órganos únicos competentes para autorizar estos actos, declarar imprescindible y obligatoria la conciliación sindical y crear unas Juntas especiales de conciliación, con todas las formalidades, para luego, arreglado todo en el terreno *prejurisdiccional*, tener que entrar en el campo judicial con el fin de ratificar lo arreglado en otra esfera, lo consideramos un completo contrasentido.

La ratificación ante el Magistrado, preceptuada por la Ley de 26 de septiembre de 1941, debe interpretarse, insistimos, cuando se celebró conciliación sindical a instancia de Magistratura por haberse planteado demanda sin este requisito o cuando no hubo avenencia, pero no cuando se zanjó la cuestión sin acudir a la vía judicial.

Llegados a un acuerdo en la conciliación, la ejecución de éste debería darse entre las partes porque el conflicto es aún de esfera laboral particular, y llevar su ejecución al Magistrado es tanto como quitar todo valor positivo a la conciliación realizada. Si alguna de las partes incumpliera lo acordado es entonces cuando el Magistrado debía tener una actuación decisiva, pues a la presentación del certificado de conciliación podría disponer el incumplimiento de lo acordado en forma incluso ejecutiva, y nada puede obstar a la trascendencia de esa certificación dado el valor y eficacia de convenio consignado en documento público que a lo acordado por las partes en la conciliación otorgó la Ley de 1941.

Objetivo nada fácil de alcanzar es, para nosotros, el referente a los plazos, que creemos irrealizables. Siendo improrrogables, como

establece el art. 19, en los casos en que la citación se haga en localidad distinta será muy difícil que sean suficientes, y ello contando con que se otorgue el máximo de cinco días.

No puede dejar de examinarse tampoco la especial situación que se originaría si una C. N. S. no autorizase un acto conciliatorio instado por una Magistratura. Según el art. 1.º es obligada la conciliación previa a la demanda, pero el art. 3.º autoriza la admisión provisional de ésta en espera de la conciliación que instará el Magistrado. Aunque ya esto representa la misma contradicción que en un principio se señaló, lo curioso es que interesado el acto conciliatorio, puede ocurrir que la C. N. S., *único Organismo competente* para autorizar su celebración no lo autorice, y al transcurrir diez días del requerimiento el juicio comenzará sin ese acto que se considera obligado, pues no es que no hubo acuerdo, sino que no se celebró el acto y al no celebrarse es perfectamente legal el recurso de casación por quebrantamiento de forma del núm. 7.º del art. 489 del Código de Trabajo. Ello viene a hacernos pensar que si de derecho son las C. N. S. los únicos Organismos con potestad para autorizar las conciliaciones sindicales, la norma puede tener de hecho poco efecto práctico.

El art. 17 puede atenuar esta opinión en el caso de que su expresión «si no se recibe certificación sindical adecuada» haya de interpretarse en el sentido de que, comunicándose por el Organismo sindical las razones fundadas que le asisten para no autorizar la conciliación, el Magistrado no admite *definitivamente* la demanda que hasta ese momento aceptó provisionalmente.

Pero si esa misma expresión se toma en el sentido de que no solamente en el plazo de diez días ha de contestarse, sino que ha de ser en forma que se estime adecuada, nos encontramos en el caso de ratificación a lo que opinábamos.

De todas formas, el hecho de establecerse en el segundo párrafo del art. 3.º que en la misma providencia en que se acuerde la remisión del testimonio se hará el señalamiento del juicio para fecha posterior a los diez días, parece demostrar que la obligación e importancia del acto conciliatorio sindical son cosas más ilusorias que reales.

En cuanto al art. 10, que establece el deber de las partes de personarse al acto conciliatorio en el día y hora señalados, dándose aquél

por intentado sin efecto si alguna no compareciere *ni manifestare justa causa que lo impida*, hemos de hacer una pregunta. Si, según el art. 19, todos los plazos son *improrrogables*, ¿qué beneficio puede obtenerse manifestando una justa causa que impidió el comparecer? Tal vez uno imprevisto: interponer casación por quebrantamiento de forma, ya que no hubo conciliación y de su omisión no fué voluntariamente culpable el que no compareció.

Aducirse a esto que nada impide señalar nuevo plazo para la conciliación nos resultaría en extremo pueril, porque para ese procedimiento sería más práctico y real el conceder ampliación de excepción en lugar de marcar esa fulminante *improrrogabilidad*. Por otra parte, de haberse pensado en el procedimiento de nuevo plazo se hubiera apuntado algo sobre ello.

Por lo comentado, es nuestra opinión que si bien este Decreto extiende la obligatoriedad de la conciliación sindical a los conflictos individuales de trabajo en el sentido general de la Ley de Bases, no logra, a pesar de así decirlo en el párrafo 3.º de su exposición de motivos, desarrollar y dar plena efectividad al núm. 3.º de su art. 16, puesto que la consideración de «*trámite* previo y obligatorio a la intervención de la Magistratura de Trabajo» no queda plenamente cuajada.

JOAQUÍN AGUIRRE LOSTAU

JURISPRUDENCIA

