

TRABAJO EFECTUADO POR:

MARÍA ISABEL ROMERO PRADAS

*Doctora en Derecho. Profesora Titular de la
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
de Sevilla.*

ACCÉSIT PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS 1995

Sumario:

Introducción.

PRIMERA PARTE: LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL.

Capítulo primero. La conciliación: concepto, clases y naturaleza.

- I. Concepto.
- II. Clases.
- III. Naturaleza.

Capítulo segundo. Las conciliaciones en el proceso laboral: conciliación previa y conciliación judicial.

- I. Conciliación judicial.
- II. Conciliación previa.
- III. La doble vía conciliatoria: conciliación obligatoria previa y conciliación judicial.

SEGUNDA PARTE: EFICACIA DEL ACUERDO CONCILIATORIO.

Capítulo primero. Acuerdo conciliatorio y cosa juzgada.

- I. El pretendido efecto de cosa juzgada de los acuerdos de conciliación.
- II. El acuerdo de conciliación en el proceso posterior sobre el mismo objeto.

Capítulo segundo. Ejecución de lo convenido.

- I. La ejecución de lo convenido en conciliación antes de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990: diferencias entre la conciliación judicial y la extrajudicial.
- II. La ejecución de lo convenido en conciliación a partir de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

TERCERA PARTE: IMPUGNACIÓN DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN.

Capítulo único. La impugnación del acuerdo: la acción de nulidad.

- I. Regulación.
- II. Competencia y tramitación.
- III. Legitimación.
- IV. Motivos de impugnación.
- V. Plazo.
- VI. Efectos de la estimación de la pretensión de nulidad.

INTRODUCCIÓN

En el proceso laboral, como en el civil, rige como regla general el principio dispositivo frente al de necesidad o legalidad: las partes son dueñas de iniciar el proceso, de ponerle fin cuando lo estimen conveniente, y vinculan con sus peticiones al órgano jurisdiccional, todo ello como consecuencia de la naturaleza privada del derecho subjetivo material discutido en el proceso.

El proceso no es así el único medio de resolver los conflictos que surjan en el ámbito de las relaciones de trabajo, pudiendo las partes conseguir la solución de los mismos mediante fórmulas diversas presididas por su voluntad: renuncia, allanamiento y transacción, como métodos autocompositivos, pueden ser utilizados para la solución de los conflictos de trabajo como regla general.

Es más, determinada conflictividad laboral sólo puede ser solucionada por vías distintas al proceso: es lo que sucede con los denominados conflictos colectivos económicos, de intereses o de reglamentación, aquellos en los que no se trata de interpretar o dar cumplimiento a una norma, sino de modificar la existente o sustituirla por otra. En este ámbito se utilizan distintas vías que van desde la propia negociación colectiva o autorregulación de las partes a la conciliación, la mediación o el arbitraje.

No es a este tipo de conflicto laboral al que nos vamos a referir, sino a aquellos otros que pueden ser resueltos mediante la intervención jurisdiccional a través del proceso, sin que ello excluya su solución por vías autocompositivas.

Como se va a poner de manifiesto, las especialidades de los conflictos laborales, que llevaron a la creación de un proceso propio para solucionarlos ante la inadaptación del proceso civil común, se han traducido también, en el ámbito de este proceso, en un especial interés del legislador por conseguir su solución sin necesidad de una decisión impuesta por el órgano jurisdiccional.

Este particular interés se percibe claramente en el instituto de la conciliación. La institución, a pesar de no ser privativa del ámbito jurisdiccional social, adquiere en esta sede notas muy particulares que no sólo lo distancian de la conciliación civil, sino que ponen de manifiesto su autonomía con respecto a aquélla. En este sentido se ha dicho que «con la conciliación en el proceso laboral ocurre lo que con otras instituciones procesales, que, si bien no son propias o específicas del proceso de trabajo, adquieren en éste una relevancia especial que las hace aparecer como instituciones consustanciales con este procedimiento» (STAFFORINI).

Sucede, además, que en la práctica, el empeño del legislador en solucionar pacíficamente los conflictos de trabajo se ha visto traducido en un importante éxito de la actividad conciliatoria, consiguiéndose acuerdos en un importante número de ocasiones (entre el 30% y el 45%).

Nuestro trabajo de investigación gira en torno a la conciliación en el proceso laboral. Nos ha parecido conveniente abordar la materia objeto de nuestro estudio desde uno de los aspectos que resultan más emblemáticos de la conciliación, sobre todo teniendo en cuenta el éxito que ha registrado en la práctica. Nos estamos refiriendo a la conciliación fructuosa, al resultado positivo de la actividad conciliatoria, esto es, al acuerdo obtenido en conciliación mediante el que efectivamente se resuelve el conflicto surgido entre las partes.

De forma previa, resulta imprescindible analizar cuestiones generales relativas a la conciliación así como el particular sistema conciliatorio diseñado en el proceso laboral. A este extremo dedicamos una primera parte del trabajo.

Ya en las partes sucesivas abordamos el análisis del acuerdo de conciliación como vía por la que se ha conseguido la solución del conflicto y, en su caso, la terminación del proceso, lo que nos ha llevado a cuestionarnos respecto a la conciliación temas tan trascendentes como sus efectos y posible impugnación, y donde se pone de manifiesto la debilidad de la línea divisoria entre la sentencia como decisión del órgano jurisdiccional y las certificaciones de avenencias conciliatorias en el ámbito laboral.

PRIMERA PARTE: LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO

LA CONCILIACIÓN: CONCEPTO, CLASES Y NATURALEZA

I. CONCEPTO

Por conciliación podemos entender con MONTERO AROCA, en general y en sentido amplio, la actividad desplegada ante un tercero por las partes de un conflicto de intereses, dirigida a lograr una composición justa del mismo. Pero como esa actividad puede desarrollarse tanto ante un particular como ante un órgano público, y el ordenamiento jurídico no puede descender a regular la conciliación ante personas privadas, debiendo limitarse a prever la actividad conciliadora cuando puede o debe realizarse ante órganos establecidos expresamente por el Estado o constituidos conforme a sus disposiciones, el concepto estricto de conciliación sólo se obtiene excluyendo las primeras. Define así la conciliación como la comparecencia obligada o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquél, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto de intereses que las separa.

II. CLASES

1. Conciliación judicial y conciliación extrajudicial.

Esta clasificación tiene en cuenta que la conciliación se desarrolle ante órganos jurisdiccionales o no jurisdiccionales, refiriéndonos sólo a las conciliaciones ante órganos públicos y dejando a un lado la conciliación ante personas privadas.

2. Conciliación previa y conciliación intraprocésal.

La conciliación preventiva, previa o preprocesal es la que tiene lugar antes del inicio del proceso, mientras que la intraprocésal se produce cuando el proceso ya ha comenzado. Señala MONTERO AROCA que la distinción se basa en el tiempo en relación con la litispendencia, de modo que si la conciliación se intenta antes de la litispendencia será preventiva, tendiendo a evitar el proceso, y si se realiza después, tendiendo a evitar el proceso ya comenzado, será intraprocésal.

III. NATURALEZA

1. Conciliación y autocomposición.

La conciliación constituye un medio de resolver los conflictos de los denominados autocompositivos. El conflicto se resuelve por los propios contendientes, aunque como en el caso de la conciliación -y la mediación- intervenga un tercero, que nunca impone su solución a las partes.

Señala HERCE QUEMADA que la conciliación implica siempre una solución persuasiva del conflicto, soluciones que son la renuncia, el allanamiento y la transacción, porque el negocio jurídico logrado por ella es generalmente una transacción, si bien puede también consistir en una renuncia del solicitante o en un reconocimiento o allanamiento del solicitado a la pretensión de aquél. Lo que quiere decirse con esto es que la conciliación, además de autocomponer el litigio, si se atiende a su resultado, encierra en su consecución otros medios negociales (autocompositivos) para poner fin a la *litis* y al proceso, que constituyen el instrumento o causa mediata subyacente en el convenio al que llegan las partes.

La conciliación se incardina pues, nos dice MONTERO AROCA, dentro de la autocomposición, y entendida como *statu termini* en el que se ha logrado la avenencia de los interesados, se resuelve en una de las tres formas de ésta: desistimiento, allanamiento y transacción; cuando la conciliación no logra la avenencia, no soluciona el conflicto, no alcanza su objetivo, es simplemente una actividad que tiende a la autocomposición sin lograrla.

Así, la composición del litigio puede consistir en que una de las partes ceda en su pretensión material, o la otra en su resistencia, siendo lo normal que se logre mediante concesiones mutuas, con lo que estaremos ante la transacción, es decir, y según el artículo 1.809 CC, ante el 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.

En cualquier caso, el que la avenencia se logre utilizando diversos medios negociales, generalmente la transacción, no quiere decir que se identifique con ellos; de lo contrario, como afirma PELÁEZ, «negaríamos su propia entidad contractual a la avenencia, convirtiéndola en un puro *nomen iuris* vacío de propio contenido; contenido -valga la redundancia- que ocuparían algunos de los negocios ya mencionados». Lo que ocurre es que al llevarse a la práctica la conciliación haciendo uso de diferentes medios instrumentales, se confunde con ellos; pero la conciliación constituye una categoría independiente con perfil propio, y en la avenencia la causa externa, inmediata y principal es siempre la propia de la conciliación, poner fin a la controversia, quedando en la sombra, como dice RIVERO LLAMAS, el contenido dispositivo del acuerdo al que llegan las partes.

2. La discutida naturaleza jurídica de la conciliación judicial.

Pone de manifiesto MONTERO AROCA, que si la conciliación, cuando se celebra ante órganos no judiciales, «desde el punto de vista de su naturaleza jurídica puede calificarse de actividad autocompositiva», según hemos visto, «esta caracterización no es, sin embargo, suficiente cuando la actividad conciliadora se confía a un órgano jurisdiccional».

En primer término, la conciliación no puede ser considerada como un simple contrato: basta atender a los efectos que la ley le atribuye para comprobar que la conciliación es algo más que un convenio o contrato entre las partes.

Los procesalistas coinciden en encuadrar a la conciliación dentro del proceso. Partiendo de esta idea, se discute si es un equivalente o sustitutivo jurisdiccional, un proceso o un acto de jurisdicción voluntaria.

Para CARNELUTTI la conciliación constituye un equivalente jurisdiccional, entendiendo por tales aquellos otros medios distintos del proceso jurisdiccional, que se dirigen a alcanzar la finalidad característica de éste.

Para DE LA PLAZA, la conciliación es una verdadera actuación preliminar, con la que se pretende evitar el proceso, llegando por su medio a la composición amistosa de la *litis* en proyecto.

Similar postura mantiene PRIETO-CASTRO Y FERRÁNDIZ, para quien la conciliación es un procedimiento parajudicial, acogido o fomentado por el Estado, con el fin de intentar un arreglo amistoso que garantice la paz jurídica que está llamado a guardar, sin necesidad de juicio público.

No obstante lo anterior, la verdadera discusión doctrinal se centra, como advierte HERCE QUEMADA, en determinar si la conciliación es un verdadero proceso o un acto o negocio de jurisdicción voluntaria, partiendo de la intervención en ella de un órgano judicial.

La naturaleza procesal de la conciliación ha sido defendida por GUASP, para quien la conciliación constituye un proceso de cognición especial por razones jurídico-procesales, porque en él se reclama del órgano judicial una intervención judicial auténtica, y de eliminación del posterior proceso. Ciertamente -manifiesta- el Juez no se pronuncia sobre el fondo de la materia que en el proceso de conciliación se debate, ya que lo que se pide de él es simplemente la obra pacificadora o avenidora que promueve el demandante, frente al sujeto pasivo o demandado. Pero el hecho de que no se pida tanto una resolución concreta como una intermediación entre los litigantes, lo que deja un poco en la sombra la figura de la decisión en esta clase de procesos, no permite desconocer que aquí hay una verdadera reclamación entre partes y ante el Juez, que no tiene por qué no merecer el nombre de satisfacción procesal.

A la postura mantenida por GUASP se opuso como reparo estar en contradicción con el concepto que el propio autor da de proceso, al que define como instrumento de satisfacción de pretensiones. Tal fórmula, advierte HERCE QUEMADA, comprende dos elementos fundamentales: el de pretensión y el de satisfacción; por un lado está el pretendiente, el que formula la pretensión, y por encima de él se halla el órgano del Estado, a quien corresponde satisfacer la pretensión, actuando o denegando su actuación, según aparezca o no fundada. Sobre esta base -añade- resulta difícil sostener que la conciliación es un verdadero proceso. En la conciliación falta, aparte de otros, el elemento más importante definidor del proceso: la decisión del Juez que satisface coactivamente la pretensión.

Si la conciliación no puede ser un proceso, no es actividad jurisdiccional, y ello fundamentalmente porque el Juez no interviene en ella para imponer una solución al conflicto, no actúa, por tanto, jurisdiccionalmente, hay que encuadrarla en el campo de la jurisdicción voluntaria. Ésta es la conclusión a la que llegan, entre otros, HERCE QUEMADA y MONTERO AROCA.

No es que pretendamos nosotros en estas páginas, que básicamente se dedican a exponer las posiciones de la doctrina respecto al tema, terciar y mucho menos dar solución a tan controvertida y delicada cuestión sobre la que se han vertido opiniones provenientes de autores como los mencionados. Pero después de examinar tantas teorías acerca de la naturaleza de la conciliación judicial, sí que nos consideramos aptos para realizar alguna observación.

En principio, la postura que nos parece más correcta es la que asigna a la conciliación la naturaleza de acto de jurisdicción voluntaria.

Como el propio GUASP puso de manifiesto en contra de su posición, resulta incongruente estatuir un proceso para prevenir otro. Pero tampoco pueden aceptarse todos los argumentos de quienes por entender que no constituye un auténtico proceso se ven abocados a acudir a la jurisdicción voluntaria para explicar la naturaleza de la conciliación.

En este sentido se dice que en la conciliación faltan los dos actos fundamentales del proceso: la demanda y la sentencia. El primero de estos elementos es cierto que está ausente en la conciliación previa, pero no en la intraprocesal, en la que se celebra al comienzo del juicio. Respecto al

segundo, a la decisión judicial o sentencia, no cabe duda que no existe en la conciliación, pero el acuerdo al que llegan las partes y que es aprobado por el órgano jurisdiccional viene a constituir la sustitución o equivalente no ya del proceso sino de la decisión judicial.

Ésta es la solución que defiende GONZÁLEZ ENCABO, aun reconociendo que no será admitida sin resistencia. Parte el autor de una idea vertida por CARNELUTTI, cuando afirma que «la conciliación se encuentra en medio de la mediación y de la decisión: posee la forma de la primera y la sustancia de la segunda». Para este autor la diferencia entre mediación y conciliación radica en la finalidad, puesto que la mediación persigue una solución contractual cualquiera mientras que la conciliación aspira a la conciliación justa. Existiría, según él, una íntima conexión práctica entre la actividad de conciliación y la actividad de decisión, hasta el punto de que una y otra terminan por confundirse en el sentido de que la decisión es una conciliación impuesta a las partes, o la conciliación una decisión aceptada por ellas. Como afirma GONZÁLEZ ENCABO, la conciliación es un instrumento que se facilita a las partes para que busquen afanosamente, en colaboración con el Juez, una solución del conflicto que las separa; pero esa solución no ha de ser una solución cualquiera que sea capaz de poner paz entre las partes y evitar el proceso, sino una solución justa, aquella que debe producirse conforme a Derecho, y que sería la misma que hubiera de proporcionar la sentencia del Juez después del proceso.

Si pensamos en la diferencia que habría entre un acuerdo de conciliación en el que ante una reclamación inicial de 100 se logre avenencia por 50, y un proceso en el que con la misma pretensión el demandado se allane parcialmente y reconozca adeudar 50, renunciando el actor por su parte a 50, debiendo dictar el Juez sentencia en la que se condene al pago de 50, parece muy difícil separar la conciliación de la decisión.

CAPÍTULO SEGUNDO

LAS CONCILIACIONES EN EL PROCESO LABORAL: CONCILIACIÓN PREVIA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL

Nuestro ordenamiento procesal laboral se caracteriza por contener dos instancias conciliatorias a celebrar con anterioridad al juicio: una previa al inicio del proceso ante órganos no jurisdiccionales, la otra ante el propio órgano jurisdiccional al que correspondería su conocimiento.

I. CONCILIACIÓN JUDICIAL

1. Regulación: de la Ley de Tribunales Industriales de 1908 a la Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

Ya cuando surgió la jurisdicción de trabajo separada de la civil, se reguló un primer trámite conciliatorio a celebrar ante el órgano jurisdiccional. Tal circunstancia no resultaba extraña, dada la tradición que en el ámbito civil tenía la conciliación, que era obligatoria desde la Constitución de 1812.

El proceso de trabajo se instaura con la Ley de Tribunales Industriales de 1908. Hasta esa fecha no existieron en España Jueces de Trabajo ni, por tanto, procesos de esta naturaleza. De las pretensiones basadas en las normas incipientes de Derecho del Trabajo conocía la jurisdicción civil.

En esta Ley, de 19 de mayo de 1908, se estableció en el artículo 18, que el Juez debía intentar la conciliación después de presentada la demanda y antes de proceder a constituir el Tribunal; lo convenido por las partes se llevaría a efecto, según el mismo precepto, por el propio Juez por los trámites de ejecución de sentencia.

El precepto se reprodujo literalmente en el artículo 27 de la Ley reformada de Tribunales Industriales de 22 de julio de 1912.

Esta última norma fue posteriormente refundida en el Libro IV del Código de Trabajo de 1926, aprobado por Decreto-Ley de 23 de agosto, texto en el que se encuentra el antecedente inmediato, con referencia a la conciliación, de la regulación vigente. Disponía el artículo 459 de este cuerpo legal: «El Juez intentará la conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Lo convenido por las partes en el acto de la conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, salvo el caso de que el Presidente, entendiéndose existe lesión grave para alguna de las partes, o en caso de posible insolvencia para el fondo de garantía de accidentes, ordenare la continuación del juicio. Si no hubiere conciliación, el Juez señalará día para el juicio. Aun cuando las partes no hayan establecido nada en el contrato, podrán en cualquier momento someter la decisión del asunto a amigables componedores. La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante el mismo Juez o Tribunal, caducando, en todo caso, al año de su fecha».

El Decreto de 13 de mayo de 1938, de Creación de las Magistraturas de Trabajo, introdujo una modificación del régimen de la conciliación, por cuanto si hasta entonces no existía unidad de acto entre la conciliación y el juicio, de manera que si no había conciliación se señalaba día para el juicio, el artículo 2.º de la norma referida dispuso que el procedimiento ante ella sería el regulado en el Código de Trabajo cuando el Tribunal Industrial -Tribunales que quedaban suprimidos- funciona sin jurado, con las modificaciones que el decreto señala, la primera de las cuales consistía en que «la celebración del acto del juicio tendrá lugar en única convocatoria el mismo día que la conciliación sin avenencia, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma para ambos fines», y celebrándose ambos actos en el mismo día.

Los textos posteriores de procedimiento laboral, a partir del primer texto refundido aprobado por Decreto de 4 de julio de 1958, en cumplimiento de la Ley de 24 de abril del mismo año que autorizaba y ordenaba la refundición de las normas sobre procedimiento laboral, y hasta el anterior al vigente, han mantenido en sus aspectos esenciales la conciliación judicial. Además de mantener la unidad de acto, los artículos 71 de los textos de 1958 y 1963, y 75 de los de 1966, 1973 y 1980, regulaban la conciliación en estos términos: «El Magistrado intentará la conciliación advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Lo convenido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, salvo el caso en que el Magistrado, entendiéndose existe lesión grave para alguna de las partes, ordenase la continuación del juicio. También podrá aprobarse la avenencia en cualquier momento antes de dictarse

sentencia. Del acto de conciliación se extenderá el acta correspondiente» (I) «La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante la misma Magistratura por los trámites y con los recursos establecidos en esta disposición legal, caducando, en todo caso, al año de la fecha del acta en que se hiciera constar» (II).

El Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, de conformidad con la autorización prevista en el artículo 1.º de la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral (LBPL), dedicaba a la conciliación judicial el artículo 84, que desarrollaba la base 18.ª.

Recientemente, mediante el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, se ha aprobado un texto refundido anterior, incorporando las modificaciones introducidas por otras leyes, entre ellas, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que autorizó al Gobierno para elaborar dicho texto. La conciliación judicial continúa estando regulada en el artículo 84, que ha pasado de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 al nuevo texto:

- «1. El órgano judicial, constituido en audiencia pública, intentará la conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. Si el órgano judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará el acuerdo.
2. Se podrá aprobar la avenencia en cualquier momento antes de dictar sentencia.
3. Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.
4. El acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.
5. La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante el mismo Juzgado o Tribunal, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los quince días de la fecha de su celebración».

2. Diferencias con la conciliación civil.

Se establece así en el proceso laboral un trámite similar al previsto para el proceso civil por la LEC de 1881. En este texto legal se mantiene la conciliación previa obligatoria, que, con algunas modificaciones, ha perdurado hasta la reforma de 1984, fecha a partir de la cual se ha convertido en facultativa.

No obstante, la conciliación laboral no se configuró a imagen y semejanza de la civil, como se podía haber esperado, sino que se distanció de ésta en una serie de aspectos que la hacen sustancialmente diferente. Como dijera HINOJOSA FERRER, «la conciliación ante el Tribunal Industrial reviste caracteres propios que la apartan de la que se verifica como trámite previo a los juicios civiles ordinarios».

2.1. Conciliación intraprocesal.

En primer término, la conciliación civil siempre había sido una conciliación previa al proceso.

La conciliación intraprocesal en el ámbito civil no se conoció hasta la reforma introducida en la LEC por la Ley de 6 de agosto de 1984, mediante la que, de un lado, el acto de conciliación pasó de ser obligatorio a tener carácter facultativo y, de otro, se introdujo la conciliación intraprocesal que podía tener lugar en la comparecencia previa prevista para los juicios de menor cuantía.

En cambio, la conciliación judicial laboral desde un principio se instauró como conciliación intraprocesal.

2.2. El órgano de la conciliación.

El órgano que debe intentar la conciliación judicial laboral siempre ha sido el mismo que en su caso había de conocer del proceso, y no un órgano distinto, solución que adoptó la LEC.

En el ámbito civil, aunque históricamente se conocieron las dos soluciones, el legislador de 1881 -y con anterioridad, desde la Constitución de 1812- estimó más conveniente esta última solución, evitando la posibilidad de coacciones a las partes para conseguir su avenencia y el riesgo de prejuzgamiento, y encomendó el conocimiento de la conciliación a los Jueces Municipales. No existe riesgo de prejuzgamiento porque el artículo 471 prevea, para el caso de que no haya avenencia entre las partes, que «el Juez procurará avenirlos».

En efecto, los argumentos utilizados para fundamentar la diferencia de Jueces coinciden al afirmar que así se evitará que el Juez prejuzgue la cuestión en la conciliación y adelante su eventual decisión, y también se ha dicho que el Juez que se ve defraudado en la conciliación puede manifestarse en el proceso frente a la parte reacia a la conciliación.

Debemos plantearnos la conveniencia o no de que en el ámbito laboral sea el mismo órgano judicial el que esté presente en la conciliación y en su caso deba conocer del juicio, cuando además la intervención del Juez de la conciliación laboral es mucho más activa. En primer término debe «intentar» la conciliación. El intento de la conciliación por el Juez no puede considerarse, no obstante, sino como el efectivo cumplimiento del trámite de la conciliación; si en la conciliación previa la parte insta o solicita su celebración, al inicio del juicio es el Juez el que ha de procurar que se cumpla el requisito del intento de conciliación.

Pero es que el Juez laboral en la conciliación, por otro lado, tiene que advertir a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. En este punto es en el que se ha centrado la doctrina para delimitar la tarea del órgano jurisdiccional, que en ningún caso debe suponer, pese al riesgo que supone, un prejuzgamiento. De ahí que se haya insistido en que no se trata de ins-

truir a las partes de los derechos y obligaciones que les corresponden en concreto, sino de los que pudieran corresponderles en el caso de que sus alegaciones fueran ciertas y lograran probarlas, lo que no significa prejuzgar. Hasta tal punto es así que la LPL de 1990 ya expresamente indica que el órgano judicial debe hacer esta advertencia «sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia». La razón que se ha dado a la instrucción sobre derechos que debe realizar el órgano judicial es la ausencia de defensa técnica obligatoria en los procesos laborales, por lo que tal advertencia pierde todo su sentido cuando las partes comparecen asistidas de profesionales. Con todo, entendemos que el Juez no debe en ningún caso proponer soluciones concretas a las partes.

Finalmente, la intervención activa del Juez en la conciliación laboral se manifiesta en la aprobación del acuerdo, ya que se le faculta para ordenar la continuación del juicio con la consiguiente desaprobación del acuerdo al que hayan podido llegar las partes. Las causas por las que puede ordenarse la continuación del juicio han sufrido alguna variación en los textos legales: desde el Código de Trabajo de 1926 se mantiene la existencia de lesión grave para alguna de las partes a juicio del órgano judicial; y la LPL de 1990 adicionó otras dos, consistentes en que el acuerdo sea constitutivo de fraude de ley o de abuso de derecho.

La valoración que debe hacerse acerca de la intervención del órgano judicial laboral en la conciliación no puede ser negativa. Delimitada esta intervención por la LPL en los términos vistos, en la práctica la conciliación laboral se ha mostrado mucho más eficaz que la conciliación previa civil, y en buena medida el éxito se atribuye a la coincidencia del órgano conciliador-juzgador.

Resultan muy significativas las palabras de MONTERO AROCA, cuando afirma que las razones que en su día aconsejaron confiar la función conciliadora a Juez distinto del que debía conocer, en su caso, del proceso, están sujetas hoy a revisión, desde el punto de vista de la eficacia, como consecuencia de la experiencia que nos ofrece la conciliación judicial del proceso laboral, de la que la doctrina destaca su eficacia como medio de solución de los conflictos en contraste con la conciliación civil; y, a pesar de que los supuestos sociológicos en que descansan el proceso civil y el laboral son fundamentalmente diferentes, creemos que el legislador debe afrontar con realismo el problema de la eficacia de la conciliación y atribuir la función conciliadora al mismo Juez que, en su caso, deberá conocer del proceso.

La LEC ya ha admitido la coincidencia de funciones en la conciliación intraprocesal del juicio de menor cuantía.

2.3. Eficacia de lo convenido.

Por otra parte, se separó del régimen civil en la eficacia de lo convenido, que se llevaría a efecto por el propio Juez por los trámites de ejecución de sentencias, mientras que en el proceso civil lo convenido sólo se ejecuta por el propio Juez conciliador si pertenece a su competencia, y en los demás casos se le asigna el valor y eficacia de un convenio consignado en documento público y solemne, sin que en este caso el acuerdo pueda ser considerado título ejecutivo del artículo 1.429 LEC.

En este punto, la regulación del proceso laboral resulta mucho más acertada. No en vano se postula que lo convenido en la conciliación civil tenga un mayor valor que el que le asigna la LEC, tratándose de un título nacido a presencia judicial y, lógicamente tiene que servir como referencia la regulación del proceso laboral.

De nuevo, la conciliación intraprocesal del juicio de menor cuantía rompe el esquema tradicional de la LEC, disponiéndose en el artículo 692.III que el acuerdo se llevará a efecto por los trámites para la ejecución de las sentencias.

II. CONCILIACIÓN PREVIA

1. La conciliación sindical.

La conciliación obligatoria previa o conciliación extraprocesal tiene su origen en la antigua conciliación sindical. En efecto, la primera manifestación de una conciliación no judicial en nuestro proceso de trabajo y coexistiendo con ésta, se encuentra en la Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940, conciliación que se confía a los sindicatos franquistas. La conciliación previa como función de los sindicatos se mantuvo en la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971.

Después de la Ley de 1940, la Ley de 11 de julio de 1941, sobre despidos, estableció la obligatoriedad de la conciliación sindical para estos procesos, y hasta el Decreto de 9 de enero de 1950 no se realizó una regulación general de la conciliación sindical, por lo que se entendió que hasta esta última norma la conciliación sindical sólo era obligatoria en las reclamaciones por despido, de modo que fue en 1950 cuando se extendió y generalizó a todos los conflictos nacidos del contrato de trabajo.

La Ley de 24 de abril de 1958, que autorizaba la elaboración de un texto refundido de las disposiciones que regulan el procedimiento laboral, indicaba en el preámbulo que se modificaban las normas vigentes sobre conciliación sindical con objeto de extender su ámbito de aplicación y de procurar su mayor eficacia. Los preceptos que el Texto Refundido de 1958, aprobado en cumplimiento de dicha autorización, dedica a la conciliación sindical, se han ido reproduciendo en los textos posteriores, hasta el de 1973 (arts. 51 a 57 de los textos de 1958 y 1963, y 50 a 56 de los de 1966 y 1973).

Esta conciliación sindical desapareció a partir de 1975, ya que el cambio político que se puso en marcha y que condujo a la desaparición de la Organización Sindical verticalista del régimen anterior, supuso vaciar de contenido la obligatoriedad de la conciliación sindical, con lo que la conciliación siguió estando en la ley pero no en la realidad práctica.

2. La conciliación ante el IMAC (y otros órganos administrativos).

Poco después, estimando conveniente la existencia de la conciliación obligatoria previa en los procesos de trabajo, se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, con el carácter de Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, al que, entre otras funciones, se le encomendó la conciliación previa obligatoria (art. 5.º). El procedimiento fue desarrollado por el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre.

Llegamos así a la LPL de 1980, que dedica a la «conciliación obligatoria previa» la Sección 4.ª del Título VIII (Actos preparatorios y medidas precautorias) del Libro I (arts. 50 a 55). Abre la Sección el artículo 50, en el que se dispone que «será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento ante la Magistratura de Trabajo, el intento de celebración del acto de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación». El artículo 51 recoge los supuestos exceptuados de dicho requisito previo. El artículo siguiente, el 52, se refiere impropiaemente a la interrupción de los plazos de caducidad de acciones. En los artículos siguientes, 53 y 54, se prevé respectivamente la obligatoriedad de la asistencia al acto de conciliación y las consecuencias de la inasistencia, y la posibilidad de que se admita provisionalmente por el Magistrado la demanda aunque no se acompañe certificación del acto de conciliación. Finalmente, el artículo 55 consigna los efectos de lo acordado en conciliación, precepto que viene a reproducir los correspondientes de los textos anteriores.

La conciliación previa se ha mantenido, aunque el IMAC ha tenido una muy corta vida, habiendo pasado sus funciones a otros organismos del Estado o de las Comunidades Autónomas.

No obstante, a pesar de la desaparición del IMAC, comoquiera que no se ha regulado el procedimiento de conciliación, salvo lo previsto en la LPL, las normas del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, deben entenderse vigentes en todo lo que no haya sido modificado por la legislación posterior.

3. La conciliación previa en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y en la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

Finalmente, la LPL de 1990, dedicaba a la «conciliación previa» el Capítulo Primero del Título V (De la evitación del proceso) del Libro I (arts. 63 a 68), en desarrollo de la base 14.ª LBPL de 1989. Hoy, la referencia debe hacerse a la LPL de 1995.

Novedad importante en cuanto al órgano conciliador contiene el artículo 63, que, de acuerdo con la base 14.ª 1 LBPL, dispone que «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores». El artículo 64, con novedades importantes respecto al anterior artículo 51 del texto de 1980, recoge los procesos que están exceptuados

de la conciliación previa. El artículo 65, por su parte, habla ya propiamente de que la presentación de la solicitud de conciliación «suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción», habiéndose adicionado un apartado 3 por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, recogido en el Texto Refundido de 1995. El artículo 66 se ocupa de regular la asistencia al acto de conciliación, conteniendo una variación respecto al texto anterior que no ha sido interpretada unánimemente. No se regula ya en esta sede la admisión provisional de la demanda si no se acompaña la certificación del acta de conciliación, que ha pasado al artículo 81.2, en los preceptos relativos al proceso ordinario. Los últimos preceptos, artículos 67 y 68, contienen muy importantes novedades respecto al texto anterior en relación al tema que nos va a ocupar en este trabajo: baste decir ahora que el artículo 67 introduce por primera vez la regulación de la impugnación del acuerdo conciliatorio y que el 68 varía muy sustancialmente los efectos del acuerdo.

III. LA DOBLE VÍA CONCILIATORIA: CONCILIACIÓN OBLIGATORIA PREVIA Y CONCILIACIÓN JUDICIAL

Como estamos viendo, el proceso laboral contiene dos trámites conciliatorios previos al juicio, uno ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, y el segundo ante el propio órgano jurisdiccional como antesala del juicio. Sin duda, esta doble instancia conciliatoria constituye una de las notas más características de nuestro proceso laboral.

Esta especialidad del proceso de trabajo nos lleva a tratar en este momento varias cuestiones, algunas de las cuales podrían haber sido expuestas en la sede correspondiente a las generales de la institución, como el fundamento y la finalidad de la conciliación. La razón de hacerlo ahora obedece a que, no obstante su encuadre general, cobran sin duda especial sentido en el proceso laboral.

1. Fundamento de la conciliación.

Cuando los derechos que se consideran violados al surgir el conflicto pertenecen a la esfera dispositiva de su titular, como ocurre generalmente en el ámbito civil y en el laboral, el proceso en ningún caso resulta necesario, sino que los particulares son libres de acudir a él o de resolver el conflicto por vías distintas que el ordenamiento les ofrece: siempre tienen a su alcance concluir un contrato de transacción para evitar el proceso o para poner término al ya iniciado (art. 1.809 y ss. CC).

En esta idea late el fundamento de la conciliación, que hay que buscar en el hecho de que normalmente resulta preferible resolver el litigio por un acuerdo al que voluntariamente lleguen las partes, que la solución impuesta por otra persona, por muy imparcial que sea, por mucha autoridad de que goce y aunque esté investida de la potestad jurisdiccional (MORENO CÁTENA).

Y no puede constituir un obstáculo a esta disponibilidad la cláusula de irrenunciabilidad de derechos del trabajador que viene conteniendo la legislación laboral, actualmente en el artículo 3.º 5 ET. En otro caso no tendría sentido la misma conciliación en el ámbito laboral; además, se trata de disponer de derechos que son dudosos; y, generalmente, la conciliación se resuelve en una transacción con concesiones mutuas.

Por supuesto que el proceso siempre debe poder resolver el conflicto, constituyendo el instrumento que tiene la jurisdicción para ello. Pero lo que al Estado le interesa es la conservación del orden jurídico y de la paz social, de manera que cuando estos objetivos se pueden conseguir por medios distintos del proceso, el Estado deja a los particulares en libertad de acudir a ellos.

En este orden de ideas, HERCE QUEMADA puso de manifiesto la conveniencia de evitar el proceso, que resulta un mal costoso para el Estado y para los particulares. Afirmaba este autor, que sólo es aconsejable acudir al proceso (civil) cuando sea indispensable, utilizando los particulares otras instituciones para el logro de la paz jurídica, prescindiendo de aquél, y que hasta tal punto el Estado considera patológico el proceso civil y la conveniencia de evitarlo que exige, por regla general, intentar previamente el arreglo amistoso, mediante el llamado acto de conciliación.

Como afirman ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG, con más intensidad que la civil, la ordenación del proceso de trabajo descansa sobre la noción de que el proceso es forma larga y costosa de dirimir conflictos y sobre la idea, aun más importante que la anterior en cuanto a la materia contenciosa laboral, de que una solución convenida entre las partes, si adornada con las debidas garantías, es preferible a la solución puesta por un tercero. De ahí que el ordenamiento articule actividades preprocesales que tienden a evitar un proceso futuro posible ulterior: la conciliación previa y la reclamación previa son de esta naturaleza; y actividades procesales estrictas, con la misma finalidad, tal es la naturaleza del acto de conciliación ante el Juez.

La doble instancia conciliatoria constituye, por tanto, una clara muestra del interés del legislador en la búsqueda de soluciones amistosas para los conflictos.

2. La conciliación como medio de evitar el proceso o de poner fin al iniciado.

La conciliación previa en nuestro proceso laboral, como la conciliación civil antes de la reforma de 1984, constituye un requisito o presupuesto procesal en los procesos en los que resulta necesaria, ya que debe intentarse antes de iniciar la vía judicial. Pero no se trata de un requisito simplemente formal, sino que la experiencia en el ámbito del proceso laboral ha demostrado la utilidad del trámite, ya que un gran número de asuntos se solucionan en este procedimiento previo. Así, cuando la actividad conciliatoria resulta fructuosa, el acuerdo deja sin objeto el ulterior proceso, al haberse resuelto por esta vía el conflicto de intereses que separaba a las partes; y si el acuerdo ha sido simplemente parcial, elimina del futuro proceso la materia sobre la que se haya logrado el acuerdo, constituyendo respecto del resto de la reclamación, la producción del requisito procesal que exige la ley.

La LPL de 1990, con más intensidad que las anteriores, puso de manifiesto la finalidad de la conciliación previa, regulándola bajo la rúbrica «De la evitación del proceso», y no como antes que se recogía entre los actos preparatorios y medidas precautorias. En este sentido se ha afirmado que si hasta ahora se mantenía la ambigüedad de si el fin era la preparación del proceso, de forma que aparte de su finalidad de intentar una avenencia prejudicial, se persiguiese también un establecimiento de las posiciones de las partes previo a la demanda, el nuevo texto articulado con mejor sistematía y siguiendo la Ley de Bases no deja duda sobre la realidad de la instancia conciliatoria previa como un instrumento de evitación del proceso (BARTOMEUS PLANA, J. y D.). La consideración debe entenderse referida al nuevo texto de 1995.

También el TS pone de manifiesto la finalidad de evitación del proceso de la conciliación previa.

La conciliación judicial, por su parte, cumple una finalidad similar, pero ahora no se trata de evitar el proceso, que ya ha comenzado con la demanda, sino de ponerle fin anticipadamente y sin la celebración del juicio. También esta vía conciliatoria ha demostrado su eficacia como medio de solución de los conflictos en contraste con la conciliación civil.

Como pone de manifiesto VALDÉS DAL-RE, inmediatamente antes de iniciarse el juicio y con la resuelta finalidad de evitar la continuación del proceso y su conclusión mediante decisión adoptada por un tercero ajeno a los litigantes, las leyes procesales laborales han venido tradicionalmente intercalando un trámite conciliatorio ante el órgano jurisdiccional; se trata -continúa- de la conciliación judicial, que se sustancia en una comparecencia en la que intervienen los mismos sujetos y en la que rigen las mismas normas de policía de estrados que participan y se aplican, caso de terminado el acto conciliatorio sin avenencia, en el juicio que habrá de celebrarse después en unidad de acto con él.

Conseguida la avenencia, por tanto, el proceso ha quedado privado de su objeto. No obstante, la conciliación no excluye necesariamente el proceso o, mejor, el juicio, ya que es posible aprobar la avenencia en cualquier momento antes de dictarse sentencia. Conciliación previa y judicial cumplen así la respectiva finalidad de evitar el proceso o poner fin al iniciado, resolviendo en ambos casos el conflicto de intereses que separaba a las partes.

3. Justificación y conveniencia de la duplicidad conciliatoria.

Cierto es que la conciliación en el proceso laboral presenta unos resultados mucho más positivos que en el civil. Y que en el ámbito laboral la solución pacífica de los litigios es, en mayor medida que en aquél, condición para la estabilidad de las relaciones. En este sentido, se afirma que es deseable que la solución de los conflictos de trabajo se alcance autocompositivamente, sin necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional del Estado, por cuanto éste introducirá un elemento de imposición que no contribuirá a una verdadera paz social (MONTERO AROCA). Pero, con todo, puede sorprender la existencia de dos trámites obligatorios de intento de conciliación previos al juicio.

Como ya advirtiera MONTERO AROCA, aun reconociendo la importancia que la conciliación en general puede tener, y de modo especial en el proceso de trabajo dadas las condiciones sociológicas sobre las que éste descansa, no parece razonable obligar a las partes a reiterar un intento de avenencia ante dos órganos distintos. Aun los más fervientes partidarios de la conciliación deben reconocer la exageración que ello implica. Parece, pues, que una de las dos conciliaciones debe desaparecer.

Este razonamiento cobra especial sentido a la luz del derecho constitucional de acceso a la justicia y a un proceso sin dilaciones indebidas. Y sin duda lo que hay que cuestionar es la constitucionalidad del mantenimiento de la conciliación obligatoria previa, pues podría ser un obstáculo para el acceso a la tutela de los Tribunales y un trámite inútil contradictorio con el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas; ante la duplicidad conciliatoria, sin duda ha de mantenerse la conciliación judicial.

El TC se ha referido en diversas ocasiones a la conciliación previa y ni siquiera se ha cuestionado su inconstitucionalidad, considerándola como «procedimientos que siendo preparatorios y previos, de carácter obligatorio, se insertan en el conjunto de actos precisos para la tutela de los derechos e intereses legítimos» (STC 1/1983, de 13 de enero).

En consecuencia, la conciliación previa, y con ella la doble instancia conciliatoria en el proceso laboral, no impide el libre acceso a la jurisdicción ni contradice el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas.

No obstante, debemos reparar en dos aspectos. Primero, en la finalidad de la conciliación previa como acto previo para la tutela de los derechos. Segundo, en la conveniencia o no de mantener la doble instancia conciliatoria y en el posible sistema a adoptar de cara a una futura reforma del proceso laboral.

3.1. Justificación.

Señalan BARTOMEUS PLANA, J. y D., que la conciliación ante el IMAC es más un producto del respeto al pasado en función de descargar de trabajo a la jurisdicción laboral, que un medio de mejora de las relaciones laborales enmarcado en una nueva visión global del tratamiento de conflictos; es más propiamente una fase previa al proceso y no una solución alternativa autónoma al mismo.

No se nos escapa que la conciliación previa ante el IMAC que sucedió a la extinta conciliación sindical, nació para paliar la avalancha de asuntos que llegaban a las Magistraturas y a fin de descargar de trabajo a los órganos jurisdiccionales. Y desde luego, no sería legítimo introducir este trámite previo con la única finalidad de descargar de trabajo a los órganos jurisdiccionales.

A nuestro juicio no es ésta ni la única ni la principal razón del mantenimiento de la conciliación extrajudicial, sino que, por el contrario, prevalece la de evitación del proceso, y ésta resulta a todas luces legítima.

La conciliación previa coexistiendo con la judicial se justifica, a nuestro modo de ver, como medio de facilitar la composición prejudicial para evitar que lleguen a juicio cuestiones en las que no hay verdadera controversia sino posiciones distintas que pueden ser conciliadas.

3.2. *Conveniencia de su mantenimiento.*

Observaba HERCE QUEMADA respecto a la conciliación civil, que la obligatoriedad repugna a la esencia de la conciliación, siendo esta nota la que determina el fracaso de la institución, ya que el intento forzoso, por el hecho de serlo, degenera en una vana formalidad; por ello, la conciliación concebida como un procedimiento preventivo del proceso, se transforma, de hecho, la mayoría de las veces, en un procedimiento preparatorio del ulterior proceso. De ahí que el autor propugnara la conversión de la conciliación obligatoria en voluntaria.

Ciertamente, la utilidad de la conciliación previa resulta manifiesta cuando exista entre las partes una predisposición al acuerdo. Pero cuando la conciliación previa no alcanza resultado positivo, indiscutiblemente produce un retraso en la tramitación del procedimiento -así como un complicado cómputo de plazos-.

Téngase en cuenta que si las partes están dispuestas a conciliarse, la posibilidad de avenencia puede salvaguardarse sin necesidad de mantener las dos conciliaciones obligatorias, o más exactamente, sin necesidad de mantener la conciliación obligatoria previa: *v.gr.*, convirtiendo en voluntario el trámite previo, y con la posibilidad, que ya existe, de lograr la avenencia en cualquier momento del proceso.

A nuestro juicio, sería preferible que la conciliación previa pasara a tener carácter voluntario, manteniendo la actual conciliación judicial en todo caso.

SEGUNDA PARTE: EFICACIA DEL ACUERDO CONCILIATORIO

Si la conciliación con avenencia soluciona y pone fin al conflicto que separaba a las partes, evitando el proceso o poniendo fin al iniciado sin una sentencia del órgano jurisdiccional correspondiente, resulta fundamental determinar cuál es el valor que tiene ese acuerdo o, lo que es lo mismo, cuáles son sus efectos en orden a la resolución del conflicto.

Dos cuestiones muy relacionadas entre sí han de ser analizadas en este sentido a fin de determinar si el conflicto queda resuelto definitivamente. De un lado, hemos de cuestionarnos si con el acuerdo de conciliación el conflicto queda resuelto definitivamente de manera que se impida el planteamiento posterior del mismo objeto que fue resuelto en esta forma. De otro lado, si queda garantizada, y si es así en qué medida, la efectividad del cumplimiento de lo acordado en conciliación si no se cumple voluntariamente por el obligado.

Se trata de analizar si el acuerdo obtenido en conciliación produce los efectos de la sentencia que habría recaído al final del proceso, de haberse iniciado o continuado éste, esto es, el efecto de cosa juzgada y la ejecución forzosa de lo convenido.

Qué duda cabe que el acuerdo conciliatorio no es una sentencia. Pero las disposiciones de la LPL relativas a los efectos de la conciliación, sobre todo a partir del texto de 1990, y el artículo 1.816 del CC, que prevé los efectos de la transacción, en la que generalmente se resuelve aquélla, ponen de manifiesto en este primer momento las similitudes entre ambos medios de resolver los conflictos en el ámbito laboral.

Ha sido en relación a la transacción, en el ámbito civil, en el que se han elaborado dos teorías acerca del valor jurídico, eficacia o efectos de la transacción: la que la equipara a la sentencia firme y la que la considera simplemente como un contrato. Esta dicotomía doctrinal sobre el valor de la transacción tiene su base en el mismo Código Civil que, de entrada, desecha la equiparación o desigualdad total entre transacción y sentencia o transacción y contrato, pues si bien el artículo 1.809 dice expresamente que es un contrato, el 1.816 le atribuye la ejecutividad (a la judicial) y autoridad de la cosa juzgada.

Para la opinión dominante la transacción está más cerca de la sentencia que del contrato; de otro modo no tendría sentido que se reiteraran sus efectos ya previstos para todos los contratos en el artículo 1.091 CC. Mediante la transacción las partes resuelven las diferencias que tienen, dándose a sí mismas una sentencia, del que aquélla es un equivalente o sustitutivo, puesto que su razón de ser y su finalidad es que el Estado permite a los particulares que ellos mismos decidan sus controversias, teniendo, por ello, la conclusión de una transacción para las partes el carácter de sentencia y no como una repetición que nada aclara, del artículo 1.256.

Transacción y sentencia presentan puntos de conexión pero también claras diferencias: la transacción no es un acto del órgano jurisdiccional sino de las partes y no actúa la voluntad de la ley sino que es un acuerdo de las partes; de ahí que se afirme que son *figuras análogas*, ni iguales ni distintas (PELÁEZ SANZ).

CAPÍTULO PRIMERO

ACUERDO CONCILIATORIO Y COSA JUZGADA

La primera cuestión que debe plantearse al analizar el valor jurídico o la eficacia de la conciliación o, mejor, del acuerdo obtenido en conciliación, que pone fin al litigio y, en su caso, al proceso iniciado, es la relativa a si mediante tal acuerdo la cuestión litigiosa queda resuelta definitivamente de manera que no es posible el planteamiento posterior de la misma, o si, por el contrario, al no haberse resuelto mediante sentencia del órgano jurisdiccional nada impida seguir un proceso cuya sentencia sería la única que podría producir el efecto de cosa juzgada.

I. EL PRETENDIDO EFECTO DE COSA JUZGADA DE LOS ACUERDOS DE CONCILIACIÓN

La LPL nunca ha contenido referencia expresa a este posible efecto de la conciliación que soluciona el conflicto, el de la cosa juzgada, lo cual no es de extrañar dadas las escasas referencias a la cosa juzgada que contienen nuestras leyes procesales.

Pero el Código Civil, al regular la transacción, y a estos efectos se pueden equiparar transacción y conciliación, dispone que «tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada» (art. 1.816).

La interpretación de lo que ha querido decir el legislador en este primer inciso del artículo 1.816 es tarea bastante compleja, pues se está predicando respecto de la transacción -y de nuestro acuerdo de conciliación- un efecto principal de las sentencias que resuelven el fondo del asunto debatido. Además, la transacción y la conciliación pueden ser judiciales o extrajudiciales, y aunque el CC se esté refiriendo a ambas modalidades de acuerdos entre las partes, la distinción debe ser tenida en cuenta a la hora de esclarecer el sentido de la expresión legal que les concede la autoridad de la cosa juzgada.

ALBADALEJO, acudiendo a la segunda parte del precepto, «pero no procederá la vía de apremio sino tratándose del cumplimiento de la transacción judicial», parece apuntar la solución cuando afirma que el artículo 1.816 CC significa que «realmente, sólo ésta (la transacción judicial) equivale a una sentencia firme; y que la extrajudicial no tiene sino la fuerza de todo contrato, que si se incumple, ha de acudir a los Tribunales para que éstos, después del oportuno litigio, dicten la correspondiente sentencia, que, una vez proferida, podrá ser ejecutada». Éste es el punto de partida para abordar la relación entre el efecto de cosa juzgada y los acuerdos de conciliación; pero sólo eso, porque cosa juzgada y ejecución son cosas distintas, y porque en el ámbito laboral la conciliación previa, que sería transacción extrajudicial, tiene reconocida por la ley una eficacia mayor.

1. A favor del efecto de cosa juzgada de los acuerdos conciliatorios: jurisprudencia laboral y doctrina del Tribunal Central de Trabajo.

La jurisprudencia laboral, aplicando extensivamente este precepto, ha declarado reiteradamente el efecto de cosa juzgada de los acuerdos de conciliación.

Se observa que tanto el TS como el TCT han tenido muy en cuenta al predicar el efecto de cosa juzgada de la conciliación el otro gran efecto de las sentencias, el de la ejecución forzosa ante el incumplimiento del obligado referido a los acuerdos conciliatorios.

Para el Alto Tribunal, «lo convenido entre las partes en la comparecencia realizada ante el Magistrado de Trabajo, posee el valor de cosa juzgada, pues se configura como la conclusión de un negocio transaccional subsumible en el artículo 1.809 CC, al no estarle permitido a los compare-

cientes reproducir en otro proceso lo que ha sido objeto del acuerdo, so pena de vulnerar lo establecido en el artículo 1.816 del mismo cuerpo legal» (STS de 23-10-1984). Aunque en alguna ocasión el TS ha reconocido de forma más o menos expresa el efecto de cosa juzgada también a los acuerdos de conciliación previa, generalmente ha tenido en cuenta las diferencias entre conciliación judicial y previa a fin de predicar el efecto de cosa juzgada únicamente respecto a la primera, si bien reconociendo en todo caso la vinculación del órgano jurisdiccional al pacto transaccional. Así, declara el TS al analizar -según sus palabras- «el sugestivo problema de los efectos de lo convenido en acto de conciliación sobre un juicio posterior», que «debe partirse de la distinción legal existente entre conciliación previa ante el IMAC y la efectuada ante el Magistrado de Trabajo, pues mientras a la primera atribuye el artículo 55 del Texto Procesal Laboral fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante la Magistratura de Trabajo, a la manera de un título que lleve aparejada ejecución, al que se le pueden oponer determinadas excepciones y causas de nulidad de las reguladas para el juicio ejecutivo en la LEC, lo convenido en la segunda se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, conforme previene el artículo 75 de los citados cuerpos legales, conciliación esta última que ha sido valorada por esta propia Sala en diversas sentencias en relación con el problema suscitado, en el sentido de otorgarle la autoridad de cosa juzgada, plenamente vinculante para las partes por aplicación de lo previsto en los artículos 1.251 y 1.252 CC, en tanto que la no celebrada ante la presencia judicial sino ante el IMAC, al ser objetable en el procedimiento adecuado por alguna de las excepciones y causas de nulidad del juicio ejecutivo, no puede identificarse conceptualmente en puridad de doctrina con la *exceptio rei iudicatae*, aun cuando por su analogía con la transacción puedan serle atribuidos los efectos que a tal institución concede el artículo 1.816 CC, interpretado de modo que el juez -con facultad de valoración de la validez del propio contrato de transacción, en lo que se diferencia de la verdadera excepción de cosa juzgada, que por naturaleza se basa en una resolución definitiva- debe tener en cuenta lo acordado por las partes y no contradecirlo, respetando el pacto transaccional y el cumplimiento de las obligaciones en él establecidas, o sea, la situación jurídica creada mientras no se solicite y obtenga la declaración de nulidad, de cuya obligada eficacia es consecuencia el nacimiento de la *exceptio litis per transactionem finitae*, si una de las partes suscita nuevamente, ante el órgano jurisdiccional, la controversia resuelta por la transacción» (STS de 31-5-1983).

También el TCT ha afirmado que «lo convenido por las partes en acto de conciliación ante la Magistratura de Trabajo, constituye una transacción con efectos de cosa juzgada, conforme al artículo 1.816 CC» (SSTCT de 3-7-1974, 10-12-1975, y 23-4-1977). Pero este Tribunal, de acuerdo con la distinta doctrina que ha mantenido respecto al TS en relación a la ejecución de los acuerdos de conciliación previa, ha ido más lejos que éste en lo que a los efectos de cosa juzgada de estos últimos atañe, declarando que «la avenencia o acuerdo conciliatorio cierra la posibilidad de nuevo proceso declarativo sobre lo que fue objeto de ella, y ello tanto porque éste resulta innecesario al estar la controversia resuelta, y su solución tener fuerza ejecutiva, como por declarar el artículo 1.816 CC que la transacción tiene para las partes la autoridad de cosa juzgada y ello porque como dice la STS de 26 de junio de 1907 "este contrato, por medio del cual las partes fijan derechos dudosos e inciertos, tiene la misma fuerza que la sentencia firme, y por ministerio de la Ley adquiere la autoridad de cosa juzgada, no pudiendo ejercitarse en juicio acción alguna cuyo éxito dependa de la nulidad del contrato, sin que, previamente se entable la acción adecuada para obtenerla cuando el consentimiento se ha prestado con error sustancial que la vicia"» (STCT de 15-9-1987).

2. Doctrina contraria al efecto de cosa juzgada de los acuerdos de conciliación.

A pesar de los términos del artículo 1.816 CC, la doctrina suele negar que la transacción y el acuerdo de conciliación produzcan el efecto de cosa juzgada en sentido técnico, atendiendo a la falta de inmutabilidad e irrevocabilidad del acuerdo frente a la sentencia, al estar sujeto el de transacción al régimen general de invalidez del consentimiento en los contratos (art. 1.817 CC), y los de conciliación a la impugnación por las causas que invalidan los contratos.

Así, GÓMEZ ORBANEJA señala que la ley dice que la transacción tiene para las partes la autoridad de cosa juzgada; y como ese efecto de la sentencia también se limita a las partes, la equiparación con la sentencia, literalmente, es completa. «En realidad -continúa- no hay tal cosa. Se trata de una "metáfora secular", y que ha cumplido históricamente la misión de subrayar el carácter meramente declarativo del contrato, ya que la sentencia del juez no crea derechos y se limita a declarar los ya existentes. El artículo 1.817, dos líneas más abajo de nuestro Código, contradice radicalmente tal equiparación, al someter a la transacción al régimen general de invalidez del consentimiento en los contratos. [...] falta a la transacción lo que es esencial en la cosa juzgada: la irrevocabilidad».

En apoyo de esta tesis, señala ALBADALEJO que «la ley, para dar una idea del carácter obligatorio de la transacción, habla *metafóricamente*, de que para las partes tiene la autoridad de la cosa juzgada».

Por su parte, SERRA DOMÍNGUEZ, analizando el artículo 1.252 CC, razona: «no existe, en cambio, a nuestro entender, cosa juzgada en las causas de terminación del proceso derivadas de la común voluntad de ambas partes. Pese a la dicción legal del artículo 1.816 CC la transacción no produce cosa juzgada, por la sencilla razón de que nada se ha juzgado» y porque puede ser discutida en los términos de los artículos 1.817 a 1.819 CC. «Por la misma razón, tampoco produce cosa juzgada el convenio de las partes en acto de conciliación, aun cuando la jurisprudencia laboral, con manifiesta confusión entre la ejecución y la cosa juzgada, así lo haya declarado reiteradamente. La admisión de un juicio declarativo en torno a la nulidad de la conciliación con fundamento en las mismas causas que invalidan los contratos (art. 477 LEC), reconocido incluso en el proceso laboral, es la mejor demostración del manifiesto error de dicha orientación jurisprudencial».

En el mismo orden de ideas, CORTÉS DOMÍNGUEZ advierte que «a pesar de lo que se establece en el artículo 1.816 CC la transacción judicial no produce los efectos de cosa juzgada; en primer lugar, porque dicha eficacia está reservada, tal como sabemos, a los actos judiciales decisorios en el fondo y, en último extremo, porque al estar sometida la transacción a la acción de nulidad, aun cuando diéramos a la cosa juzgada un sentido no técnico jurídico, habría que concluir afirmando que no tiene un carácter inmutable ni permanente».

En el ámbito del proceso laboral, ha sido MONTERO AROCA quien, en la misma línea de pensamiento, ha manifestado que la conciliación no puede producir efectos de cosa juzgada. Lo convenido en la conciliación previa (y en la judicial) -dice este autor- no puede surtir los efectos propios de la cosa juzgada, a pesar de lo que la jurisprudencia haya sostenido en ocasiones. En nuestra

opinión -continúa- se incurre por esa jurisprudencia en un grave error teórico que repercute en la práctica: en las sentencias, la vinculación posterior es la consecuencia del ejercicio de la potestad jurisdiccional a la que están sujetas las partes, mientras que en la avenencia-transacción se trata de la voluntad concurrente de las partes que celebran un contrato; aparte de que ejecutabilidad y cosa juzgada no son lo mismo, debe tenerse en cuenta que mientras una sentencia firme sólo puede ser atacada por el «juicio» de revisión, la avenencia puede ser impugnada por el proceso laboral ordinario y por las causas que invalidan los contratos y declarada nula, anulada, rescindida o resuelta, sin que el haber sido aprobada por el juzgador la haga inmune a esta impugnación.

3. Vinculación del órgano jurisdiccional a los acuerdos de conciliación.

No puede negarse el acierto de los autores al poner de manifiesto la imposibilidad de equiparar el efecto de las avenencias de conciliación-transacción con la cosa juzgada como efecto propio y característico de las sentencias firmes de fondo.

Ahora bien, tampoco es menos cierto que debe existir cierta vinculación del órgano jurisdiccional en futuros procesos a lo acordado por las partes, en virtud del artículo 1.816 CC.

Debemos, por tanto, determinar el sentido de la expresión utilizada por el legislador en el artículo 1.816 CC. Sólo así será posible conocer los efectos que el acuerdo de conciliación produce sobre el conflicto o litigio que mediante él se resuelve de cara a un posible ulterior planteamiento de la cuestión en vía jurisdiccional.

A estos efectos, no es suficiente equiparar la transacción y la conciliación, como ha hecho la doctrina, al contrato o a la sentencia: en el primer caso sólo tendría la fuerza y los medios de cumplimiento que tienen los contratos, en el segundo concediéndole la autoridad de la cosa juzgada -y el procedimiento especial de la ejecución de sentencias-. Para los partidarios de equiparar la transacción al contrato, todos los efectos de la transacción pueden explicarse perfectamente por la fuerza obligatoria del contrato: si bien es cierto que la transacción, exactamente igual que un juicio, permite que a la demanda de aquella de las partes que quisiera renovar ante los Tribunales el litigio a que dicha transacción puso fin, se puede oponer una excepción análoga a la *rei iudicatae*, esto obedece únicamente al efecto obligatorio, que va unido a la transacción lo mismo que a cualquier otro contrato, y lo que hace que la acción del demandante no sea admisible es que éste se ha comprometido por la transacción a no entablarla, asumiendo una obligación de no hacer que no se le puede autorizar a que infrinja.

Como señala GÓMEZ ORBANEJA, «no es admisible tampoco que la equivalencia legal se reduzca a significar, como muchos pretenden, que igual que ocurre en todo contrato, la transacción "es ley" para las partes contratantes. No. Salvadas las exageraciones tradicionales de considerar la transacción un "sucedáneo" o "equivalente" de la sentencia, no puede negarse lo cerca que están las dos en muchos de sus efectos. Y, en principio, para la estricta "fijación" de la relación, valen para la *exceptio pacti* los mismos elementos identificadores, objetivos y subjetivos, que para la *exceptio rei iudicatae*».

En este orden de ideas, señala RIVERO LLAMAS respecto a la conciliación judicial en el ámbito laboral: «la eficacia y la inatacabilidad de la avenencia lograda ante el Magistrado está tan cercana a la cosa juzgada material y formal, que bien se puede decir constituye el más próximo sustitutivo de la sentencia».

La transacción tiene una fuerza superior al valor de la ley que tiene todo contrato entre las partes. Pero, como hemos visto, tampoco es posible la equiparación total entre transacción, conciliación y la cosa juzgada de las sentencias.

¿Cuál es entonces la interpretación adecuada de la cosa juzgada aplicada a la conciliación-transacción? Porque de lo que no cabe duda es de que el acuerdo de conciliación vincula no sólo a las partes sino al órgano jurisdiccional cuando ante él se plantea el mismo asunto que fue resuelto por la común voluntad de las partes.

Tal vinculación ha sido puesta de manifiesto tanto por la jurisprudencia como por la doctrina: mientras no se haya impugnado el acuerdo de transacción-conciliación, el Juez viene obligado a tener en cuenta la decisión de las partes y a no contradecirla, aunque la crea injusta; el acuerdo se impone al Juez y vincula a éste al emitir su fallo impidiendo que en ningún nuevo proceso se decida una pretensión de modo contrario a como la han resuelto las partes en la transacción.

Lo que sucede, como bien ha entendido la jurisprudencia civil del TS y los autores, es que tal vinculación no puede identificarse totalmente con los efectos de la cosa juzgada propios de las sentencias firmes -también se ha dicho que el art. 1.816 CC «no refleja una identidad conceptual con la cosa juzgada producida por la sentencia» (STS de 28-9-1984, y FENECH NAVARRO)-, dado que a la posibilidad legal de impugnar la transacción en que intervenga error, dolo, violencia o falsedad de documentos con el riesgo de nulidad, se contraponen la irrevocabilidad de tales sentencias (STS de 10-4-1985).

La vinculación en futuros procesos al acuerdo de transacción tal como lo suscribieron las partes, en su caso, con aprobación del órgano jurisdiccional, recuerda el efecto positivo o prejudicial de la cosa juzgada, bien entendido que técnicamente no es tal.

En consecuencia, podemos afirmar con PELÁEZ SANZ, que cuando el CC dice en el artículo 1.816 que «la transacción tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada», está utilizando una expresión metafórica con la única finalidad de reforzar la eficacia que tiene para que no quede reducida a ser ley, como cualquier otro contrato (art. 1.091 CC), entre las partes contratantes. Esta loable intención ha llevado al legislador a servirse de una expresión que, por la analogía transacción-sentencia, ha motivado confusiones e incertidumbre. Verdaderamente -siempre, según este autor- la transacción produce un efecto vinculante similar al de la función positiva de la cosa juzgada, pero éste es un fruto del efecto reflejo de la transacción en cuanto que es un hecho que incide en el mundo de las relaciones jurídico-materiales, transformándolas.

A nuestro juicio, en cambio, la vinculación que produce la conciliación-transacción se puede explicar acudiendo analógicamente al efecto positivo de la cosa juzgada.

II. EL ACUERDO DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO POSTERIOR SOBRE EL MISMO OBJETO

Ya hemos visto que el acuerdo de conciliación produce unos efectos similares a los de la cosa juzgada, vinculando la decisión del órgano jurisdiccional si el asunto es planteado de nuevo en un proceso.

El nuevo planteamiento de la cuestión que fue resuelta mediante acuerdo de conciliación se producirá bien para instar el cumplimiento de lo acordado si la parte obligada no lo cumplió voluntariamente, bien porque cualquiera de las partes pretenda renovar de nuevo la cuestión previamente conciliada. Vamos a ver cómo opera en ambos casos el acuerdo de conciliación al que queda vinculado el órgano jurisdiccional del posterior proceso. En el primer caso se pone claramente de manifiesto la influencia que tiene la posibilidad de ejecución para explicar ese pretendido efecto de cosa juzgada de la transacción y de la conciliación.

1. El acuerdo de conciliación como fundamento de la demanda.

Como según el artículo 1.816 CC sólo la transacción judicial tiene garantizado su cumplimiento por la vía de ejecución, cuando la transacción lograda haya sido la extrajudicial, la parte que no vea cumplido el acuerdo tendrá que acudir a la vía jurisdiccional, en la que hará valer el acuerdo obtenido, a fin de obtener una decisión judicial que le permita el cumplimiento, aun por vía de ejecución, de la obligación que ya el acuerdo de transacción había reconocido a su favor.

En estos casos la decisión judicial no recae sobre el fondo del asunto, sobre la controversia ya decidida por los interesados, sino sobre su cumplimiento, limitándose el órgano jurisdiccional a condenar a éste a la parte incumplidora, presupuesta, claro está, la validez del acuerdo.

Como declaró el TS en la Sentencia de 17 de noviembre de 1971, «la pendencia de la *litis* a que pusieron término las sentencias indicadas, no enervó la eficacia jurídico-material del referido complejo transaccional, ya que ni el entonces demandante pidió ni la meritada sentencia de segundo grado creó una situación jurídica inexistente con anterioridad, ni siquiera contenía la declaración de una situación jurídica ya existente, sino que impuso esta situación al sujeto pasivo de la pretensión, haciendo pesar sobre el mismo el cumplimiento de una obligación civil nacida al perfeccionarse aquel complejo negocio transaccional, si bien, antes de dictarse las sentencias expresadas, esa obligación sustantiva era insusceptible de ejecución judicial inmediata y no estaba protegida por la institución de la cosa juzgada material».

En definitiva, la vinculación al acuerdo transaccional que hemos afirmado se manifiesta porque supone un obstáculo definitivo a todo examen judicial de las cuestiones transigidas, que en el proceso se habrán de decidir conforme a lo acordado, siempre, claro está, que no se haya declarado su nulidad.

No obstante, en el proceso laboral tiene muy escasa repercusión esta vía de hacer valer la conciliación-transacción en vía jurisdiccional, debido a que la LPL siempre ha contenido un régimen específico para hacer efectivo el acuerdo de conciliación extrajudicial o previo. Aunque esta cuestión será objeto de nuestro estudio en el siguiente capítulo, debe dejarse constancia en este momento de que la protección del cumplimiento de estos acuerdos de conciliación siempre ha sido superior a la que resulta para la transacción extrajudicial de las normas generales del CC. Respecto a ésta, al no preverse nada especial, es necesario en todo caso ante el incumplimiento voluntario por el deudor acudir a un proceso declarativo para hacerla efectiva, mientras que la conciliación previa permitía acudir, según la regulación anterior a la LPL de 1990, al juicio ejecutivo -y actualmente al trámite de ejecución de sentencias-; llegando a entender el TCT, debido a la doctrina que mantuvo sobre la interpretación del artículo 55 de la anterior LPL, que la avenencia o acuerdo conciliatorio cierra la posibilidad de nuevo proceso declarativo sobre lo que fue objeto de ella, siendo la vía judicial precedente la ejecución del acto de conciliación (SSTCT de 15-9 y 4-11-1987).

Sí será, en cambio, ésta la vía de accionar en los supuestos de despido cuando la empresa procede a despedir al trabajador por las mismas causas de un anterior despido que fue conciliado, ya se trate de conciliación judicial o previa. Tanto el TS como el TCT tienen declarado que la conciliación del despido impide imputar de nuevo sus causas para producir un nuevo despido, y ello tanto si la conciliación se alcanzó ante el Magistrado como ante el IMAC. Así, en la STCT de 10 de diciembre de 1975 se declara que con la avenencia (ante el Magistrado) quedaron zanjadas todas las cuestiones derivadas de aquel despido, no pudiendo por ello volverse a plantear, puesto que lo convenido por las partes constituye una transacción con efectos de cosa juzgada, conforme al artículo 1.816 CC. El TS, por su parte, señala en la Sentencia de 1 de diciembre de 1986, que ha de entenderse que el acuerdo alcanzado ante el IMAC, de naturaleza transaccional, supone que con la readmisión del actor se alcanza la pacífica solución de las cuestiones que dicho despido planteó, lo que implica que no puede la empresa volver a imputar los hechos que lo motivaron, pues ello atentaría a la esencia de la transacción que, según el artículo 1.809 CC, tiene por objeto evitar la provocación de un pleito o poner término al que había comenzado, lo que constituye también el fin de la conciliación ante el IMAC.

2. La excepción de conciliación.

El acuerdo de conciliación puede ser utilizado como excepción que puede ser opuesta cuando una de las partes intente llevar al conocimiento del órgano jurisdiccional la controversia que aquél decidió.

Esta excepción de conciliación, entendida como *exceptio pacto o exceptio litis per transactionem finitae*, expresa la vinculación del juzgador en el proceso que trate de una cuestión previamente conciliada.

Cuando se trata de transacción extrajudicial, ajena, por tanto, al proceso, deberá alegarse el contrato suscrito por las partes, que tiene naturaleza estrictamente material, para que el órgano jurisdiccional decida conforme a lo acordado. De este modo, estando vinculado el órgano jurisdiccional,

según hemos visto, a los acuerdos alcanzados por las partes en transacción o conciliación, el primer y básico efecto que ha de producir la excepción oportunamente alegada es provocar un pronunciamiento judicial de acuerdo con lo convenido. Este primitivo efecto consistente en considerar a la excepción de transacción o conciliación como perentoria ha sido reconocido tanto por el TS como por el TCT.

Cuando la transacción es judicial, aunque su naturaleza no deja de ser controvertida, se puede entender que ésta es procesal, no en vano ha debido ser aprobada por el órgano jurisdiccional y constará en el proceso al que puso fin.

En nuestro Derecho, afirma PELÁEZ SANZ, sin identificarla, existe una gran similitud entre la excepción de cosa juzgada y la de *transactioe finitae*: las dos impiden volver a conocer un pleito de nuevo, porque ya ha sido resuelto o por sentencia firme, en su caso, o por transacción judicial en el otro.

La excepción de transacción o *exceptio pacti*, según la STS (Civil) de 10 de abril de 1985, produce como la cosa juzgada la idéntica consecuencia de vincular al órgano jurisdiccional del posterior proceso, bien en su aspecto negativo de impedir una nueva decisión sobre el fondo, bien en su aspecto positivo de condicionarla. El propio TS, en la Sentencia de 23 de octubre de 1984, afirma que «lo convenido por las partes en la comparecencia realizada ante el Magistrado de Trabajo, posee el valor de cosa juzgada, pues se configura como la conclusión de un negocio transaccional subsumible en el artículo 1.809 CC, al no estarle permitido a los comparecientes reproducir en otro proceso lo que ha sido objeto del acuerdo, so pena de vulnerar lo establecido en el artículo 1.816 del mismo cuerpo legal, excepción que posee una naturaleza estrictamente procesal, pese a la denominación que le da la ley de perentoria, al ser una consecuencia del proceso y poseer, por ello, dos efectos puramente procesales: el que la resolución es definitiva e inmutable; el efecto definitivo de la resolución, es un efecto indirecto o material pues se extiende fuera del proceso, concretamente sobre las relaciones jurídico-materiales, como una consecuencia de la inmutabilidad de la decisión propia del efecto directo, produciéndose así la certeza de las citadas relaciones materiales o sustantivas; el efecto directo consistente en la inmutabilidad de la resolución, posee una doble función como sienta la Sentencia de 17 de julio de 1981: positiva una -no dos resoluciones distintas con un mismo objeto procesal-, y negativa la otra -no dos procesos con un mismo objeto, excluyendo una nueva decisión sobre lo que ya ha sido juzgado-, siendo esta última función solamente oponible por la vía de la excepción una vez que concurra la triple identidad que recoge el artículo 1.252 CC; exigiendo, no obstante, la doctrina jurisprudencial para que la excepción tenga eficacia, que sea alegada por la parte en el momento procesal oportuno que, en esta especializada jurisdicción, es el acto del juicio que se celebra en la instancia».

Así, cuando la transacción-conciliación ha sido judicial, parece que la posibilidad de alegarla como excepción debe ir más allá de su consideración como excepción perentoria que condicione la decisión judicial; al tener naturaleza procesal, el Juez debe analizar y pronunciarse sobre las excepciones perentorias de este carácter antes de entrar en el fondo del asunto, impidiendo no ya una decisión contraria al pacto sino cualquier decisión de fondo. En alguna ocasión ha considerado correcta

el TS la apreciación por el órgano de la instancia de la excepción de cosa juzgada, en lugar de llamarla excepción de conciliación, omitiendo en consecuencia pronunciarse sobre el fondo del asunto (STS de 21-3-1972), aunque en otras ocasiones no se ha mostrado tan explícito, mezclando el pretendido efecto de cosa juzgada con la naturaleza contractual que caracteriza a toda transacción (SSTS de 26-4-1963 y 28-9-1984).

A nuestro juicio, la conciliación, sobre todo cuando se trata de conciliación judicial, debe impedir un pronunciamiento de fondo y no sólo condicionar la decisión del ulterior proceso; sólo así puede salvaguardarse la función de evitación del proceso o, en su caso, de ponerle fin, que está llamada a cumplir.

CAPÍTULO SEGUNDO

EJECUCIÓN DE LO CONVENIDO

La segunda gran cuestión que plantea los efectos de la conciliación es la relativa a la protección del cumplimiento de lo acordado si el obligado no cumple voluntariamente lo convenido.

A diferencia de lo que acontece con el efecto de cosa juzgada, los textos reguladores del procedimiento laboral -también la LEC- siempre han regulado este aspecto del valor de lo convenido en conciliación.

El tema resulta ser de máxima importancia, por cuanto se trata de la protección que el ordenamiento jurídico brinda al cumplimiento de lo acordado por las partes resolviendo el conflicto que las separaba sin necesidad de que el órgano jurisdiccional se pronuncie sobre el fondo de la cuestión mediante una resolución que, como sabemos, se puede ejecutar coactivamente acudiendo al proceso de ejecución.

Ya el artículo 1.816 CC, tras apuntar que la transacción tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada, añade: «pero no procederá la vía de apremio sino tratándose del cumplimiento de la transacción judicial», con lo que está diferenciando el régimen de protección del acuerdo según se trate de transacción extrajudicial o judicial. El precepto, como ha puesto de manifiesto la doctrina, utiliza erróneamente la expresión «vía de apremio», cuando a lo que se quiere hacer referencia es al procedimiento de ejecución de sentencias y no a la vía de apremio como la segunda parte del juicio ejecutivo, a la que se remite la LEC (art. 922) para la ejecución de sentencias.

También los textos reguladores del procedimiento laboral han discriminado generalmente la efectividad de los acuerdos de conciliación según se hayan obtenido en conciliación previa o judicial.

I. LA EJECUCIÓN DE LO CONVENIDO EN CONCILIACIÓN ANTES DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990: DIFERENCIAS ENTRE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y LA EXTRAJUDICIAL

1. Conciliación judicial: ejecución por los trámites de ejecución de sentencia.

El valor de lo convenido en conciliación judicial en cuanto a su ejecución no ha variado desde que surgió la institución ya en la Ley de Tribunales Industriales de 1908, cuyo artículo 18 disponía que lo convenido por las partes se llevaría a efecto por el propio Juez por los trámites de ejecución de sentencia, precepto que fue reproducido literalmente en el artículo 27 de la Ley reformada de Tribunales Industriales de 1912.

Continuando con el principio establecido en estas leyes, el Código de Trabajo de 1926 dispuso en el artículo 459 que «lo convenido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia», precepto que ha sido reproducido en los posteriores textos refundidos de procedimiento laboral, desde el primero, de 1958, hasta el anterior a la LPL de 1990, de 1980 (arts. 71 de los textos de 1958 y 1963, y 75 de los de 1966, 1973 y 1980).

De este modo, si no se procede al cumplimiento voluntario de lo convenido en conciliación judicial, su efectividad queda garantizada como si de una sentencia se tratase, ya que se llevará a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Así lo ha venido entendiendo el Tribunal Supremo, generalmente para distanciarla de la conciliación extrajudicial.

La previsión legal se corresponde de este modo con lo dispuesto en el artículo 1.816 CC, en el artículo 692.III LEC desde 1984, superando los efectos previstos por este cuerpo legal para la conciliación previa.

2. Conciliación extrajudicial.

No ha sucedido así con el valor de lo convenido en la conciliación no judicial, conciliación extrajudicial o previa, que ni ha sido uniforme ni se ha entendido en un solo sentido.

2.1. Hasta 1958: ejecución por los trámites de ejecución de sentencia, previa ratificación ante el Magistrado de Trabajo.

La primera regulación de la ejecución de lo convenido en esta conciliación se llevó a cabo por la Ley de 26 de septiembre de 1941, que desarrollaba en este punto la de 6 de diciembre de 1940, de Bases de la Organización Sindical, ley que se había limitado a prever por primera vez una conciliación distinta a la judicial, a realizar por los sindicatos.

Según el artículo 1.º de la Ley de 26 de septiembre de 1941, «la competencia para llevar a cabo lo acordado en acto de conciliación celebrado en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1940, corresponde, de manera exclusiva, a la Magistratura de Trabajo. Para ejecutar lo convenido por las partes en la conciliación sindical, es requisito indispensable la ratificación de las mismas ante el Magistraldo de Trabajo correspondiente». El artículo 2.º dispone que la ejecución «se llevará a efecto por el Magistraldo de Trabajo, conforme a los trámites establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de la sentencia». Finalmente, y de acuerdo con el artículo 3.º, «lo convenido por las partes en la conciliación sindical tendrá el valor y eficacia de un convenio consignado en documento público», para el caso de que no se produjera la ratificación.

A esta ley se remitió el Decreto de 9 de enero de 1950, norma que contiene la primera regulación general de la conciliación sindical, en lo relativo a la ejecución de acuerdos adoptados en conciliación (art. 16).

La diferencia entre conciliación judicial y extrajudicial en cuanto a la ejecución residía en que mientras la judicial daba paso sin más al proceso de ejecución, la sindical precisaba que hubiera ratificación por las partes ante el Magistraldo para que quedara constituido el título de ejecución. Pero, ratificadas las partes ante el órgano jurisdiccional, la ejecución del acta de conciliación sindical se llevaba a cabo exactamente igual que la judicial, esto es, por el trámite de ejecución de sentencias.

2.2. Desde 1958: la fuerza ejecutiva del acuerdo.

A) REGULACIÓN.

La Ley de 24 de abril de 1958, sobre reforma del procedimiento laboral, hacía mención a la conciliación sindical, indicando de un lado, en la Exposición de Motivos que se modificaban las normas vigentes con objeto de extender su ámbito de aplicación y de procurar su mayor eficacia; y, de otro, en el artículo 4.º que «lo acordado en conciliación sindical tendrá fuerza ejecutiva, sin necesidad de ratificación ante la Magistratura y a las actas que recojan dichos acuerdos no se les podrán oponer otras excepciones ni causas de nulidad que las establecidas por la Ley para los títulos que llevan aparejada ejecución».

Señala MONTERO AROCA, que el legislador de 1958 quiso dar un paso adelante respecto del valor de lo convenido en la conciliación sindical, pero sin atreverse a llegar a asimilarla a la conciliación judicial. Por ello -continúa este autor- se dijo, por un lado, que no se precisaba de ratificación ante la Magistratura, pero, por otro, que tenía fuerza ejecutiva, pudiendo oponerse todas las excepciones y causas de nulidad recogidas en la LEC con relación a los títulos que llevan aparejada ejecución, es decir, los enumerados en el artículo 1.429 LEC, que inicia la regulación del llamado juicio ejecutivo.

En virtud del mandato contenido en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril, se promulgó el primer Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, por Decreto de 4 de julio de 1958, cuyo artículo 56 dispuso: «lo acordado en conciliación judicial tendrá fuerza ejecutiva, sin necesidad de ratificación ante la Magistratura, y a las certificaciones de las actas que recojan dichos acuerdos no

se les podrán oponer otras excepciones ni causas de nulidad que las establecidas en la Ley para los títulos que llevan aparejada ejecución, excepto las señaladas con los números 3, 5, 6, 8, 9, 10 y 11 del artículo 1.464 de la Ley de Enjuiciamiento Civil».

El texto refundido limita la oposición al acuerdo de conciliación respecto de la que se preveía en la ley autorizante, pues frente a la posibilidad de oponer todas las excepciones y causas de nulidad contenidas respectivamente en los artículos 1.464 (también el 1.466) y 1.467 LEC, ahora se exceptúan determinadas excepciones del artículo 1.464.

MONTERO AROCA puso de manifiesto la ilegalidad que suponía la refundición al limitar las excepciones oponibles; extremo que también fue advertido por el TS en la Sentencia de 6 de junio de 1966, aunque sin llegar a la conclusión lógica que habría sido la inaplicación del precepto en la parte en que los refundidores se habían excedido.

Lo cierto es que el contenido del artículo 56 del Decreto de 1958 fue pasando de un texto a otro -art. 56 del Decreto de 17-1-1963, y 55 de los de 21-4-1966 y 17-8-1973- hasta llegar al artículo 55 del de 1980, según el cual «lo acordado en conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante la Magistratura de Trabajo, y a las certificaciones de las actas que recojan dichos acuerdos no se podrán oponer otras excepciones ni causas de nulidad que las establecidas por la Ley para todos los títulos que llevan aparejada ejecución, excepto las señaladas con los números 3, 5, 6, 8, 9, 10 y 11 del artículo 1.464 LEC».

Por su parte, poco antes, el artículo 11.1 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, de asunción de funciones del IMAC y en el que se regula el procedimiento de la conciliación previa en los conflictos individuales, dispuso que «lo acordado en conciliación ante el IMAC tendrá fuerza ejecutiva, que podrá hacerse efectiva ante la Magistratura de Trabajo».

B) PLANTEAMIENTO.

Como apunta MONTERO AROCA, el legislador de 1958, y a partir de ahí todos los sucesivos, no quisieron llegar a decir que lo convenido en conciliación previa o sindical se ejecutaría por los trámites de ejecución de sentencias, porque ello habría significado asimilar el valor de la conciliación sindical al de la judicial, lo que les pareció excesivo, de manera que se quedó en lo que se creía que era un paso intermedio, atribuyendo a lo convenido «fuerza ejecutiva» sin necesidad de ratificación ante el órgano jurisdiccional .

Para la conciliación sindical desapareció así la posibilidad de adquirir la inmediata ejecutoriedad prevista en la Ley de 1941. Ya no se habla de ejecución sino de «fuerza ejecutiva», y se equipara el acuerdo a los títulos ejecutivos del artículo 1.429 LEC.

No obstante, como ha demostrado la práctica judicial, no está nada claro cuál sea el significado procesal que deba darse a la expresión «fuerza ejecutiva» utilizada por el legislador y, en definitiva, el procedimiento o cauce procesal que debe seguirse para hacer efectivo el acuerdo alcanza-

do. Se han sucedido así las más variadas teorías sobre la forma de llevar a efecto lo acordado en conciliación previa, al no haber sido uniforme el entendimiento de la nueva norma y confundirse al mismo tiempo el significado del juicio ejecutivo de la LEC.

A') El juicio ejecutivo de la LEC.

En principio, y dada la remisión a las excepciones y causas de nulidad establecidas por la ley para los títulos que llevan aparejada ejecución como posible oposición a las certificaciones que contengan estas avenencias, así como comparando lo previsto respecto a la conciliación judicial, la «fuerza ejecutiva» a que se refiere el legislador debe significar que el procedimiento adecuado es el del juicio ejecutivo del artículo 1.429 y siguientes de la LEC, esto es, la consideración del acta como título ejecutivo de los del artículo 1.429 LEC, cuyos trámites habrían de seguirse ante el incumplimiento del obligado.

Éste es el entendimiento que de la disposición legal ha venido haciendo -de forma reiterada desde 1983- el TS. Para el Alto Tribunal, la conciliación previa tiene, según el artículo 55 LPL, «fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante la Magistratura de Trabajo, a la manera de un título que lleve aparejada ejecución, al que se le pueden oponer determinadas excepciones y causas de nulidad de las reguladas para el juicio ejecutivo en la LEC». Lo conciliado ante el IMAC, por consiguiente, inicia una vía ejecutiva y un procedimiento análogo a los juicios ejecutivos regulados en los artículos 1.429 y siguientes LEC, al que se remite el artículo 55 LPL (SSTS de 31-5-1983, 21-12-1986 y 15-9-1989).

B') El proceso laboral ordinario.

Por otra parte, también se ha entendido que la remisión que hace la ley a las excepciones oponibles, no quiere decir que el juicio a seguir sea el ejecutivo regulado en la LEC, sino que de no cumplirse por el obligado lo convenido en el acto de conciliación previa, su efectividad habrá de pedirse en una demanda que ha de tramitarse en juicio ordinario (RODRÍGUEZ SANTOS), al no contener nuestra LPL un trámite similar al juicio ejecutivo de la LEC (STSJ de Cataluña de 21-5-1992).

Es más, la confusión respecto al modo de hacer efectivo el acuerdo obtenido en conciliación previa ha llevado a afirmar en otras ocasiones que el proceso laboral ordinario es el que debe seguir el demandado frente a la certificación en que conste la conciliación, que tiene el carácter de título ejecutivo.

Así pareció entenderlo el TS en la Sentencia de 6 de junio de 1966, en la que resuelve un recurso de casación interpuesto contra sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo que desestimó una demanda de oposición a la ejecución de lo convenido en conciliación sindical, donde declara que se ha seguido un procedimiento inadecuado al tramitarse la demanda por el trámite incidental de la LEC, con olvido de que esta jurisdicción especializada tiene un procedimiento propio para todos los juicios que ante ella se ventilan sin tener señalado otro procedimiento especial, el proceso ordinario, el mismo que debe seguir la impugnación de lo convenido en la conciliación que se hubiere celebrado ante la Magistratura.

C') El juicio ejecutivo respecto de las obligaciones dinerarias y proceso laboral ordinario en los demás casos.

Aunque parece evidente que la intención del legislador desde 1958 fue remitirse al procedimiento del juicio ejecutivo de la LEC, que permite un embargo inmediato y después la oposición del demandado, debe tenerse en cuenta que este juicio sumario está preordenado a títulos no judiciales pero siempre que se documenten obligaciones dinerarias, siendo de imposible aplicación cuando la obligación contenida en el título es de otra naturaleza.

Por tanto, cuando la obligación contenida en el título no sea de entregar una determinada cantidad de dinero, sino que se trate de una obligación de hacer, no hacer o dar cosa específica, tal certificación no sería título ejecutivo, no quedando en estos casos otro camino que el del proceso laboral ordinario.

D') El trámite de ejecución de sentencia.

Un criterio bien distinto mantuvo el TCT en sus resoluciones, optando por conseguir la efectividad de estos acuerdos acudiendo directamente al proceso de ejecución, lo que generalmente se hacía en la práctica por las Magistraturas cuando se presentaba el correspondiente escrito ante el incumplimiento de lo acordado en la conciliación.

La vía de ejecución, declara el TCT en la Sentencia de 15 de septiembre de 1987, «constituye el verdadero y único camino de conseguir la efectividad de lo acordado en conciliación, si el obligado por ésta a dar o hacer alguna cosa no cumpliere voluntariamente». Para el TCT, por tanto, la ejecución de la conciliación previa había de llevarse a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, esto es, por la misma vía establecida para la ejecución de la conciliación judicial por el artículo 75 LPL de 1980.

C) LA EFECTIVIDAD DE LOS ACUERDOS OBTENIDOS EN CONCILIACIÓN PREVIA.

Debe determinarse cuál es exactamente la efectividad de los acuerdos obtenidos en conciliación previa o, lo que es lo mismo, qué ha de entenderse por «fuerza ejecutiva» de la que, según el legislador, gozan estos acuerdos.

A') Posturas extremas.

Las posturas anteriores sobre el particular pueden ser reconducidas a dos posiciones extremas que de modo reiterado han mantenido respectivamente el TS y el TCT: la que entiende que existe un claro distanciamiento entre la efectividad de la conciliación previa respecto a la judicial, en ningún caso equiparables; y aquella otra que sin apreciar diferencias entre ambas advierte como único cauce de conseguir la efectividad de los acuerdos la vía de ejecución.

a) Tribunal Supremo.

La diferencia en cuanto a la efectividad de la conciliación previa y la judicial ha sido puesta de manifiesto por el TS de manera reiterada y constante, así como llevada hasta sus últimas consecuencias.

En la LPL -afirma- se establece una clara diferencia de tratamiento para lo acordado en acto de conciliación según que haya tenido lugar ante el IMAC o ante la propia Magistratura. Mientras que para este segundo caso dispone que se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, para el primero se limita a decir que tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante la Magistratura, y que a las certificaciones de las actas que recojan dichos acuerdos no se les podrán oponer otras excepciones ni causas de nulidad que las establecidas por la ley para todos los títulos que llevan aparejada ejecución, con determinadas excepciones que señala. Quiere esto decir que la certificación del acta de conciliación ante el IMAC tiene el carácter de mero título ejecutivo frente al que puede articularse la oportuna oposición, por lo que a las partes intervinientes les está vedado acceder al cauce procesal de ejecución de sentencias, al no poseer los efectos de lo convenido ante el Magistrado de Trabajo, que constituye una auténtica transacción judicial (SSTS de 27-9 y 1-6-1988).

También algunos Tribunales Superiores de Justicia se hicieron eco de esta jurisprudencia. La STSJ de Cataluña de 21 de mayo de 1992 contiene una completa exposición sobre los efectos de lo acordado en conciliación. En la LPL de 1980 -dice este Tribunal- «se contemplan sustanciales diferencias entre los efectos de lo convenido en el acto de conciliación regulado en el artículo 55, o sea, el producido ante el IMAC y la conciliación judicial aludida en el artículo 75. Respecto a esta última, la Ley dispone, posiblemente inspirándose en el general mandato del artículo 1.816 CC y en su admonición que "la transacción tiene para las partes la autoridad de cosa juzgada; pero que no procederá la vía de apremio sino tratándose del cumplimiento de una transacción judicial", prescribiendo, en cambio, con referencia a la conciliación extrajudicial, que "lo acordado en conciliación ante el IMAC, tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante la Magistratura de Trabajo". Fuerza ejecutiva y ejecución de sentencias constituyen conceptos bien distintos, unidos a lo sumo en relación de especie a género, pues la virtualidad del trámite de ejecución de sentencia prevista para la conciliación del artículo 75, estriba en que para tal tipo conciliatorio basta pedir la ejecución a tenor de los artículos 200 y siguientes LPL. Ello evidencia que el legislador quiso equiparar dicha conciliación a la sentencia, por lo que a los efectos ejecutivos se refiere. Tal equiparación no se produjo, en cambio, respecto a la conciliación extrajudicial, pues el legislador no dotó a lo acordado ante el IMAC de semejante fuerza, sino que asimiló tal conciliación a aquellos títulos que llevan aparejada ejecución, títulos que, aunque beneficiados por un régimen restringido de causas de nulidad, quedan sin embargo sujetos a aquellas excepciones y causas de nulidad establecidas por la Ley para todos los títulos que llevan aparejada ejecución».

Al ser la tramitación del juicio ejecutivo de la LEC la que había de seguirse para conseguir la efectividad del acuerdo de conciliación previa, habría que afirmar, como ha hecho el TS, que la sentencia que le pone fin no produce los efectos de cosa juzgada (art. 1.479 LEC), por lo que siempre sería posible acudir a un proceso plenario posterior (STS de 21-12-1986 y 15-9-1989).

b) Tribunal Central de Trabajo.

Por el contrario, la doctrina que mantuvo el TCT hizo prevalecer la ejecutividad del acuerdo conciliatorio, lo que sólo se puede conseguir, según él, acudiendo al trámite de ejecución de sentencias.

También este Tribunal llevó a sus últimas consecuencias su postura, equiparando totalmente la efectividad de los acuerdos de conciliación previa a la de los de conciliación judicial y, en consecuencia, estimando que sólo mediante el trámite de ejecución de sentencias se consigue dicha efectividad.

Según previene el artículo 55 LPL, dirá este Tribunal, «lo acordado en conciliación ante el órgano administrativo conciliador tiene fuerza ejecutiva para las partes intervinientes como si de sentencia firme se tratase», por lo que «es claro que a la misma le son de aplicación las normas y condicionamientos que la legislación establece para la ejecución de sentencias» (SSTCT de 3-11-1987 y 3-5-1989).

De conformidad con esta postura, en las sentencias del TCT se aplican a los acuerdos de conciliación previa sin ningún género de reservas todas las disposiciones relativas a la ejecución de sentencias: plazos para instar la ejecución, recursos contra las resoluciones dictadas en esta fase, etc.

c) Oposición a la ejecución.

A nuestro juicio, la principal confusión que se ha producido en esta materia la ha padecido el TS, al no darse cuenta de que también en el proceso de ejecución tiene cabida la oposición del ejecutado. El error padecido por el Alto Tribunal se pone claramente de manifiesto en la Sentencia de 31 de mayo de 1983, cuando declara que la conciliación efectuada ante el Magistrado de Trabajo tiene la autoridad de la cosa juzgada, en tanto que la celebrada ante el IMAC, al ser objetable en el procedimiento adecuado por alguna de las excepciones y causas de nulidad del juicio ejecutivo, no puede identificarse conceptualmente en puridad de doctrina con la *exceptio rei iudicatae*. La diferencia, por tanto, del valor de la conciliación se basaba, según el TS, en que en el trámite de ejecución de sentencias (judicial) no había excepciones ni causas de nulidad, es decir, oposición del ejecutado, mientras que esa oposición sí existía cuando se trataba del juicio ejecutivo (previa).

No cayó en esta confusión el TCT, quien advirtió que si en las normas que rigen la ejecución de sentencias firmes -y añade, condición que tiene para las partes lo acordado en conciliación- late el principio de que la ejecución se refiere a la condena no voluntariamente cumplida, cabrá siempre la posibilidad de excepcionar el pago o cumplimiento de la obligación -art. 1.156 CC- aunque, obviamente, tal obligación nazca del pronunciamiento judicial o de la voluntad de las partes ante el organismo conciliador. Y dicha excepción debe enjuiciarse en el mismo trámite de ejecución bajo dos condicionamientos especiales: que se asegure el cumplimiento de la condena o acuerdo por los medios usuales -embargo, fianza, etc.-, y que las partes tengan a su disposición iguales medios procesales para decidir tal cuestión incidental (SSTCT de 7-2 y 5-4-1989).

No es extraño que si el legislador no reguló -ni en la LEC ni en la LPL- la oposición del ejecutado, posiblemente por partir de la errónea idea de que en la ejecución no rige el principio de contradicción o, como también se ha dicho, de que el título de ejecución por excelencia, la sentencia, resulta inalterable, no previera cauces, al margen de los recursos que se puedan entablar contra las resoluciones dictadas, para hacer efectiva esta oposición. Naturalmente el olvido del legislador se ha venido salvando acudiendo a los procedimientos incidentales previstos para la fase de declaración. Concretamente en el ámbito laboral el incidente tenía que tramitarse de forma oral; sí ha regulado tradicionalmente la LPL un incidente en la ejecución de las sentencias de despido para cuando no se produjera la readmisión o ésta se considerase irregular.

Pero la LPL de 1990 con buen criterio dedica un precepto, el artículo 235, a los incidentes que se susciten en la ejecución. Según este precepto, hoy artículo 236 del Texto Refundido de 1995, las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto que habrá de dictarse en el plazo de tres días.

Éste es, por tanto, el trámite que ha de seguirse cuando se produzca la oposición del ejecutado en la ejecución.

B') La discutida naturaleza jurídica del juicio ejecutivo: el juicio ejecutivo como proceso declarativo sumario.

Es cuestión bastante discutida entre los procesalistas la relativa a la naturaleza jurídica del juicio ejecutivo: mientras que para la mayoría de la doctrina constituye un proceso declarativo sumario, otro importante sector entiende que se trata de un proceso especial de ejecución.

No puede desconocerse que históricamente el juicio ejecutivo estuvo regulado junto con la ejecución de sentencias, apareciendo éstas como el primero de los títulos que tenía aparejada ejecución. Esta situación cambió con la LEC de 1855, cuando el legislador decidió desgajar las normas sobre ejecución de sentencias del capítulo común dedicado al juicio ejecutivo. Pero en esta separación el legislador cometió un error que se repitió en la LEC vigente y que no se ha salvado en las reformas posteriores, al extraer de la regulación del juicio ejecutivo sólo las normas que eran específicamente aplicables a la ejecución de sentencias, manteniendo en la anterior sede las normas comunes a la ejecución de sentencias y al juicio ejecutivo, todas aquellas que regulan el procedimiento para la ejecución de condenas dinerarias (embargo de bienes, avalúo, subasta, etc.).

Con estos antecedentes no es de extrañar que se continuara afirmando la naturaleza ejecutiva del juicio ejecutivo aun después de que se separara su regulación de la de ejecución de sentencias.

No obstante, esta tradición se rompe y la doctrina comienza a poner de manifiesto que los títulos ejecutivos del artículo 1.429 LEC no son títulos de ejecución, sino que ésta sólo viene determinada en estos juicios por la sentencia que le pone fin, la sentencia de remate. El título ejecutivo lo que permite es acceder a este proceso especial que comienza por demanda, en el que se requiere de

pago al deudor para evitar el embargo, y se le cita de remate, lo que equivale según HERCE QUEMADA al emplazamiento del demandado, teniendo la posibilidad de oponerse, aunque con las limitaciones previstas en la ley, a la demanda ejecutiva, dictándose sentencia que si es de condena mandará seguir la ejecución adelante (art. 1.473). El juicio ejecutivo no es, por tanto, a pesar de su denominación, un proceso de ejecución, sino un proceso declarativo sumario, porque a la ejecución precede siempre una fase más o menos amplia de cognición.

A pesar de ser éste el sentir mayoritario de los autores, sin embargo, se ha vuelto a calificar por otro sector doctrinal al juicio ejecutivo de proceso de ejecución especial y sumario. Para quienes así opinan, el título ejecutivo -título de ejecución- lo constituye el documento que acompaña a la demanda ejecutiva, uno de los relacionados en el artículo 1.429 LEC, teniendo el proceso una misma estructura y un procedimiento similar al de ejecución ordinario.

Advierten estos autores que el principal argumento de la discusión estriba en admitir o no la posibilidad de que se inserte un incidente de cognición en un proceso de ejecución. En este sentido, dice SERRA DOMÍNGUEZ, que si se responde negativamente debe negarse el carácter de proceso de ejecución a todo procedimiento en que se prevea una cognición incidental, por limitada que sea; si se responde afirmativamente es forzoso reconocer que el juicio ejecutivo es un verdadero proceso de ejecución. Más recientemente, señala FERNÁNDEZ LÓPEZ: «el argumento más antiguo y más utilizado por quienes piensan que el juicio ejecutivo es un proceso de declaración era que puesto que en el juicio ejecutivo está prevista la posibilidad de que el ejecutado se oponga a la ejecución, lo que da origen a un incidente de naturaleza declarativa que termina con una sentencia, la ejecución sólo comienza desde que esa sentencia se dicta, y lo actuado con anterioridad es un especial proceso de declaración. Y digo era, porque la vaciedad de tal argumento resulta hoy patente. La posibilidad de que el ejecutado se oponga a la ejecución cuando ésta sea formalmente regular pero materialmente ilícita o procesalmente inadmisibles, es una característica común a todo proceso de ejecución, también al de ejecución de sentencias de condena». «Sucede además que, como cualquier oposición a una ejecución, la prevista para el juicio ejecutivo no es una fase procesal ordinaria, sino radicalmente accidental. Puede o no producirse a voluntad del ejecutado, y siempre a su instancia, como puede o no producirse en cualquier otro proceso de ejecución. No parece, pues, acertado, calificar como declarativo a un proceso en el que cualquier actividad declarativa está de ordinario ausente».

También los restantes argumentos que sirven para calificar al juicio ejecutivo de proceso de declaración -el requerimiento de pago y la citación de remate, que equivale al emplazamiento del demandado, son claras muestras de la naturaleza de este juicio, ausentes en el proceso de ejecución- han intentado ser rebatidos por la opinión contraria. Se dice que en nada perturba a la ejecución forzosa el simple hecho de que, despachada, se requiera al deudor para que realice la prestación a que se obligó, tal como sucede en la propia ejecución ordinaria cuando la sentencia condena a una prestación de hacer (art. 923) o de no hacer (art. 924). Y que la citación de remate no equivale al emplazamiento.

Finalmente se dice que la sentencia de remate, la prueba de que estamos ante un proceso de declaración, ya que tiene que dictarse para conseguir el verdadero título de ejecución, aunque su necesidad resulta perturbadora, precisamente el hecho de que deba dictarse cuando no hay oposición, esto es, cuando nada hay que juzgar o decidir, muestra hasta qué punto es una resolución de carácter procesal, que se limita a ordenar que prosiga la ejecución despachada.

Con todo, incluso los defensores de la naturaleza ejecutiva del juicio ejecutivo advierten obstáculos a esta concepción, si bien los achacan a la deficiente y contradictoria regulación legal: declaración de rebeldía (art. 1.462), la propia sentencia de remate, que puede ser apelada y provisionalmente ejecutada (art. 1.476), etc.

Nos sumamos al sentir mayoritario de la doctrina, entendiendo que el juicio ejecutivo debe ser considerado como un proceso declarativo aunque especial y sumario, nunca un proceso de ejecución, posición adoptada también por la jurisprudencia, sin duda influida por este parecer mayoritario.

El juicio ejecutivo es, pues, un proceso declarativo con predominante función ejecutiva. Es decir, se trata de un proceso declarativo que está estructurado de la manera más conveniente para obtener de forma rápida, casi inmediata, un título judicial de ejecución que es la sentencia de remate (art. 1.481 LEC). Como dice HERCE QUEMADA, la finalidad de este juicio es «la creación de un título verdadero de ejecución».

C') La necesidad de previo proceso de declaración para hacer efectivo el acuerdo.

Puede afirmarse sin reservas que efectivamente el legislador de 1958 quiso marcar la diferencia entre conciliación judicial y extrajudicial en cuanto a la ejecución de los acuerdos obtenidos en ellas.

Por otra parte, el distanciamiento respondía fielmente a lo previsto en el artículo 1.816 CC: «no procederá la vía de apremio sino tratándose del cumplimiento de la transacción judicial». No olvidemos además que en el ámbito civil la conciliación previa judicial tenía y tiene una efectividad bastante más limitada que la conciliación laboral: sólo se ejecuta por el órgano jurisdiccional si el acuerdo alcanzado es de su competencia y, en otro caso tiene el valor y eficacia de un convenio consignado en documento público y solemne (art. 476 LEC), que, en principio, ni siquiera se puede equiparar a los títulos ejecutivos, sino que se tendrá que hacer valer como medio de prueba en el correspondiente proceso declarativo.

Manteniendo, como nosotros consideramos acertado, que el juicio ejecutivo es un proceso de declaración, el artículo 55 LPL tiene que significar una remisión al juicio ejecutivo de la LEC y, por tanto, que la efectividad de los acuerdos conciliatorios obtenidos en conciliación previa sólo puede conseguirse a través de un previo proceso declarativo, aunque especial y sumario.

A la misma solución se llega si se entiende que no es el juicio ejecutivo sino el proceso laboral ordinario el que debe seguirse. En ambos casos, el acuerdo obtenido en conciliación previa nunca sería un título de ejecución, sino que previamente sería necesario seguir un proceso de cognición para hacerlo efectivo, en el que el demandado puede oponer las excepciones previstas en la ley.

Tendríamos así que ante el incumplimiento por el deudor del convenio de conciliación, el actor no vería ni mucho menos realizada la deuda de forma inmediata, lo que sin duda constituiría un grave obstáculo para potenciar las conciliaciones previas, ya que al actor le resultará más favorable presentar la demanda ante el Juzgado y llegar a una conciliación ante el Juez, acuerdo que sí tiene garantizado el cumplimiento a través del trámite de ejecución de sentencias.

De este modo, la eficacia del acuerdo conciliatorio quedaría reducida a la de la transacción extrajudicial, esto es, a un contrato que regula las relaciones entre las partes, y conforme al que se tendrá que resolver en el posterior proceso; a lo sumo, con la ventaja de que ese posterior proceso es un proceso sumario, más rápido y con limitación en cuanto a la oposición.

Cuestión distinta es que estemos o no de acuerdo con la opción del legislador. Y no puede considerarse acertada la vía de protección de la efectividad de estos acuerdos atendiendo a varias razones.

En primer término, no ofrece solución el legislador para el caso de obligaciones que no sean pecuniarias. En estos supuestos habría que acudir bien a un proceso ordinario, bien al trámite de ejecución de sentencias; la primera solución se corresponde con la doctrina mantenida por el TS, la segunda, según se ha visto, es la procedente de acuerdo con la postura reiteradamente adoptada por el TCT.

En segundo lugar, no tendría mucho sentido estatuir un trámite obligatorio previo al proceso, que tiene como fin evitarlo, y no ofrecer una garantía rápida y eficaz para obtener el cumplimiento del acuerdo.

Por otra parte, no puede olvidarse que la primera regulación del valor de lo convenido en conciliación previa dispuso que se ejecutara por las Magistraturas de Trabajo por los trámites de ejecución de sentencia, eso sí, previa ratificación ante el Magistrado. Ciertamente, como ya dijera JIMÉNEZ ASENJO y MORENO MORENO, no alcanzamos a entender el sentido de la reforma, el paso adelante que se quiso dar en 1958: se vino a sustituir la ratificación, que convertía a esta conciliación en judicial en cuanto a la ejecución del acuerdo, por la «fuerza ejecutiva» del acuerdo, y ya hemos visto lo que da de sí la previsión legal.

II. LA EJECUCIÓN DE LO CONVENIDO EN CONCILIACIÓN A PARTIR DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990

1. Equiparación entre conciliación judicial y extrajudicial.

De una parte, el artículo 84.4 LPL de 1990, actual artículo 84.4 del Texto Refundido de 1995, constituyó reproducción de la base 18.ª 2 de la LBPL de 1989, disponiendo, respecto a la conciliación judicial, que «el acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias». La

efectividad de estos acuerdos conciliatorios, por tanto, se sigue protegiendo mediante su ejecución a través de los trámites de ejecución de sentencia, por lo que se ha mantenido desde la Ley de Tribunales Industriales de 1908.

Por otra parte, la base 14.^a 4, en relación a la conciliación previa, previó que «lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal». El artículo 68 del texto articulado, hoy del Texto Refundido de 1995, por el contrario, al desarrollar dicha base, no se limitó a reproducir la dicción de la Ley de Bases -lo cual no es de extrañar, ya que la base precisa ser completada, desarrollando la expresión «fuerza ejecutiva»-, y añadió la frase «pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias».

Si atendemos a las bases respectivas de la LBPL de 1989 que se refieren al valor de lo convenido en el extremo relativo a la efectividad del acuerdo obtenido en conciliación judicial y previa, podría afirmarse, como hace MONTERO AROCA, que al parecer se quería mantener la diferencia de efectos entre una y otra conciliación y con ella la confusión anterior.

En este orden de ideas, merece ser destacada la reflexión que realiza el citado autor sobre la nueva regulación de la efectividad de los acuerdos de conciliación previa, al plantearse la legalidad de la frase final y añadida del artículo 68, que no estaba contemplada en la Ley de Bases. A tal efecto distingue el autor entre las obligaciones no dinerarias y las que sí lo son. Respecto a las primeras, advierte que la única manera posible de conferirle realmente «fuerza ejecutiva» es reconduciendo el trámite a la ejecución ordinaria; si se siguiera insistiendo -continúa- en que cuando la ley habla de fuerza ejecutiva se está equiparando la conciliación previa a un título ejecutivo de los del artículo 1.429 LEC, se estaría dejando sin esa «fuerza» a las conciliaciones que obtuvieran una avenencia no dineraria, por lo que, respecto a dichas obligaciones el artículo 68 no puede considerarse ilegal. En cuanto a las obligaciones pecuniarias comienza señalando que puede pensarse que los articuladores incurrieron en exceso por cuanto la base 14.^a 4 no suponía cambio, sino mantenimiento de la situación anterior, y ellos dieron un paso adelante para el que no estaban autorizados; a esta conclusión se llegaría de seguir sosteniéndose que el juicio ejecutivo es proceso declarativo sumario, y por tanto, algo distinto de un proceso de ejecución. Por el contrario, si se mantiene que el juicio ejecutivo es realmente un proceso de ejecución, sólo que especial, se concluirá -siempre, según el autor- que lo que los articuladores han hecho es simplemente cambiar el trámite de la ejecución del título que es la conciliación previa, pasándolo del especial del juicio ejecutivo al ordinario o de ejecución de sentencias, porque, en definitiva -y analiza la oposición en la ejecución y la del juicio ejecutivo-, la oposición que puede efectuar el ejecutado en el proceso de ejecución ordinario, el de los trámites de ejecución de sentencias, no es inferior a la que puede alegarse en los trámites del denominado juicio ejecutivo, con lo que hay que llegar a la conclusión de que no existe exceso en el desarrollo hecho por los articuladores de la LPL de 1990.

Según hemos observado, este autor es el único que se ha planteado la legalidad de esa frase final y añadida del artículo 68 LPL, pues la cuestión parece que ha pasado inadvertida por la doctrina. Y es que, a nuestro juicio, el artículo 68 LPL no puede entenderse contrario a la base que desarrolla, sino que, por el contrario, constituye un complemento de la misma. Si la Ley de Bases no estableció el modo de hacer efectivos estos acuerdos de conciliación, la tarea corresponde en buena lógica al texto articulado.

En cualquier caso, la LPL desde 1990 adopta una redacción precisa en torno al procedimiento a seguir para hacer efectivos los acuerdos obtenidos en conciliación previa, equiparando la protección de la efectividad de estos acuerdos a los de conciliación judicial. Ahora, la propia ley autoriza a que se exija su cumplimiento forzoso mediante el trámite de ejecución de sentencias, esto es, acudiendo al proceso de ejecución propiamente dicho en ambos casos, con lo que la LPL de 1990 se aparta de su precedente normativo en lo que hace a la protección de la efectividad de lo convenido en la conciliación previa, parificando en este extremo conciliación extrajudicial y judicial y reforzando la efectividad de la avenencia conseguida en conciliación extrajudicial (VALDÉS DAL-RE).

Se pone así fin a la polémica suscitada en torno a la fuerza ejecutiva del acuerdo de conciliación previa, optándose por el criterio que vino manteniendo el TCT.

Aunque los términos de la ley no dejan lugar a las dudas, debe dejarse constancia de que aún algunos autores, inmersos en la confusión producida por la anterior redacción del precepto, continúan hablando de título ejecutivo para referirse a la eficacia de la certificación de conciliación previa, y así, de un lado afirman que el acuerdo se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencias para, de otro añadir a continuación que al tener fuerza ejecutiva sólo son esgrimibles por el demandado algunas excepciones, no todas, de las previstas en la LEC. Sin duda estas afirmaciones obedecen a que la dicción del artículo 68 LPL no es idéntica a la del 84.4, sino que sigue disponiendo, como el texto anterior, que lo acordado por las partes tendrá fuerza ejecutiva sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, y sólo después añade, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Finalmente, aunque algunos se han cuestionado la compatibilidad de la ejecución directa del acuerdo de conciliación previa con el artículo 117 CE, y en principio esta equiparación a la sentencia a efectos de ejecución excedería el contenido del artículo 1.816 CC, la objeción carece de sentido a nuestro juicio. Además, en el ámbito laboral nos parece que es la manera de que la conciliación obligatoria previa cumpla su función de evitación del proceso; no se olvide que además de la obligatoriedad del trámite, es posible la impugnación del acuerdo así como la oposición a la ejecución.

2. El acuerdo obtenido en conciliación como título de ejecución.

El acuerdo obtenido en conciliación constituye, por tanto, después de la LPL de 1990, auténtico título de ejecución.

Las certificaciones de conciliación judicial o previa serán así títulos extrajurisdiccionales, que junto a las sentencias y otras resoluciones judiciales como títulos jurisdiccionales, constituyen presupuesto básico para iniciar las actividades de ejecución forzosa, para que se inicie el trámite de ejecución de sentencias regulado en el artículo 235 y siguientes de la vigente LPL.

En el esquema típico: proceso de declaración seguido de proceso de ejecución, y junto a la excepción que significa el cumplimiento voluntario de lo ordenado de la sentencia sin necesidad de acudir a la ejecución forzosa, la consideración de las actas de conciliación como títulos de ejecución representa la otra cara de la excepción a la regla, esto es, el proceso de ejecución sin haberse seguido previamente un proceso de declaración.

La misma LPL alude a las actas de conciliación previa como título de ejecución, lo que corrobora una vez más la intención del legislador de 1990 de equiparar esta conciliación, en cuanto a la ejecución, a la judicial, lo que no conoce parangón en otros ámbitos distintos al judicial. Las características del proceso laboral que, como hemos visto estatuye una conciliación obligatoria previa en presencia de órganos públicos o, al menos, previstos legalmente, son las que han llevado, con buen criterio, nos parece, a la consideración de estos acuerdos como verdaderos títulos de ejecución. Las actas de conciliación, previa y judicial, vienen a sustituir a las sentencias en lo que hace a la ejecución, se equiparan a ellas a efecto de su ejecución desde el punto de vista procedimental.

La alusión a la que nos referimos en la LPL se encontraba en el artículo 234.2, hoy artículo 235.2 LPL de 1995, al determinar el órgano competente para la ejecución. Según este precepto la ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia; cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el Juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido. Este último caso es el de la certificación de la conciliación previa.

Así, en orden a la competencia para la ejecución, cuando el título es un acta de conciliación judicial el criterio determinante es el mismo que si se tratase de una sentencia, el funcional, siendo órgano competente aquel que hubiera conocido del asunto en la instancia, en nuestro caso, aquel ante el que se haya obtenido la conciliación. Si el título es un acta de conciliación previa, el criterio es el determinado en el precepto, esto es, será competente el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se hubiere constituido el título, lo que quiere decir que no rigen los criterios generales de determinación de la competencia, esto es, que puede ser órgano jurisdiccional distinto del que hubiera sido competente para conocer de la instancia.

3. El trámite de ejecución de sentencias.

Conforme al artículo 235.1, las sentencias firmes se llevarán a efecto en la forma prevista en la LEC para la ejecución de las sentencias dictadas en los juicios verbales. El artículo 738 LEC, en su redacción anterior a la Ley 10/1992, de 30 de abril, contenía como especialidad para la ejecución de estas sentencias, la reducción de los términos (plazos) de modo que en ningún caso excedan de la mitad de los establecidos con carácter general (art. 919 y ss.). Este precepto ha sido dejado sin contenido por la mencionada ley, por lo que deja de tener sentido la remisión al juicio verbal. La remisión a la LEC debe entenderse ahora hecha, sin más, al artículo 919 y siguientes, los cuales tienen que ser completados con las remisiones que los mismos hacen a otros artículos de la propia LEC.

Por otra parte, la LPL de 1990 -y en consecuencia el texto de 1995- frente a las anteriores, contiene una regulación bastante precisa de la ejecución de sentencias, por lo que la supletoriedad de la LEC prevista en el actual artículo 234.1 y de modo general en la disposición adicional primera de la LPL tiene hoy un sentido bastante limitado.

No es materia de este trabajo el estudio de la ejecución en el proceso laboral, pero como a los acuerdos obtenidos en conciliación le son aplicables las normas previstas para la ejecución de sentencias, deben destacarse dos materias que se han planteado en relación a la ejecución y muy particularmente a la de los acuerdos de conciliación: el plazo para instar la ejecución y los posibles recursos contra las resoluciones que se dicten durante la misma. Ambas materias fueron, además, tomadas en consideración por la LPL de 1990.

3.1. Plazo para instar la ejecución.

A) SITUACIÓN ANTERIOR A LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990.

Antes de la LPL de 1990, la cuestión relativa al plazo para el ejercicio de la acción ejecutiva había resultado bastante incierta.

Con carácter general, el artículo 1.971 CC dispone que «el tiempo de la prescripción de las acciones para exigir el cumplimiento de obligaciones declaradas por sentencia, comienza desde que la sentencia quedó firme», sin señalar un concreto plazo de prescripción de la acción ejecutiva.

Desde antiguo, la jurisprudencia civil ha venido entendiendo que «cualquiera que sea la naturaleza de la acción deducida en juicio, la ejecutoria constituye un nuevo y verdadero título, con efectos en derecho propios e inherentes a la misma, del que se deriva una acción de carácter personal para el cumplimiento de la resolución judicial distinta de la primitiva en que se basó la petición formulada en el pleito; y esto sentado, no habiendo la Ley fijado plazo especial para el ejercicio de la referida acción, es manifiesto que el plazo para la prescripción de la misma tiene que ser el de quince años a tenor de lo previsto en el artículo 1.964 CC, relacionado con el 1.971» (SSTS de 15-12-1908, 22-4-1915, 7-7-1921 y 19-2-1982).

Ante la falta de norma expresa propia en el ámbito laboral, éste fue el criterio que siguieron los Tribunales de Trabajo.

En este sentido se pronunciaba también parte de la doctrina. Así, JIMÉNEZ ASENJO y MORENO MORENO, quienes al comentar el artículo 75 LPL de 1980 -art. 71 del texto de 1958, comentado en la 1.ª edición de su obra- señalaron: «no expresa el precepto cuál es el plazo de la acción de ejecución. Creemos que debe regir el de quince años a contar desde su fecha por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.971 CC, pues por una parte no pueden aplicarse los plazos de caducidad de instancia a las acciones para la ejecución de la sentencia firme, según previene el artículo 416 LEC -deben referirse al 418-, y por otra, tampoco el plazo general de prescripción del artículo 59

ET -antes, el art. 83 LCT-, pues la acción de que aquí se trata no nace del contrato de trabajo, sino del pacto consignado en la conciliación. La ejecutoria constituye un nuevo título del que deriva una acción personal que al no tener plazo señalado para su ejercicio prescribe a los quince años de quedar firme» (y se remiten a la doctrina del TS y al art. 1.964 CC).

Otros autores, por el contrario, entendieron, excluyendo de entrada también los plazos de caducidad de instancia conforme a la LEC, que planteándose la alternativa entre el plazo general de prescripción previsto en el artículo 83 LCT (de tres años) y el que señala el artículo 1.964 CC (de quince años) para las acciones personales que no tengan señalado un término especial de prescripción, el plazo aplicable es, pese a que se trate de un nuevo título del que deriva una acción personal, el de tres años de la LCT, por aplicación del principio de especialidad que no resulta en absoluto desbordado, a la vista del amplio sentido que ha de otorgarse a la expresión inicial del artículo 83 LCT: «acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial».

El TCT, por su parte, no mantuvo un criterio uniforme. Antes de la vigencia de la LPL de 1980, este Tribunal en varias sentencias ignoró la jurisprudencia civil referida en casos en los que deba pronunciarse sobre el plazo para instar la ejecución de sentencias firmes de despido, entendiendo que tal plazo para el ejercicio de la acción ejecutiva en lo laboral era el del artículo 83 LCT, según el cual, las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación, no siendo aplicable a estos supuestos el plazo de caducidad que para la acción de despido señala el artículo 82 LCT, sino el general de prescripción de acciones de tres años (SSTCT de 14-4-1978 y 5-7-1979).

Promulgada la LPL de 1980, cuyo artículo 209 parecía imponer un plazo perentorio de veinte o treinta días para instar la ejecución de sentencias firmes de despido, el TCT revisó su propia doctrina en relación a la ejecución de sentencias sobre despido, interpretando el precepto en el sentido de que el plazo que en él se establece sólo afecta a la imposibilidad de devengar los salarios de tramitación que excedan tales plazos y negando, por tanto, que la acción para instar la ejecución de estas sentencias tuviera plazo especial para su ejercicio. Aunque la solicitud del ejecutante -afirma el TCT- fuera promovida después de los treinta días de la notificación de la sentencia, plazo establecido en el invocado artículo 209, ello no enerva la eficacia ejecutoria de la sentencia firme, ya que tal plazo ha de valorarse como meramente indicativo y sus consecuencias no pueden tener más alcance que el derivado de su relación con el último inciso del artículo 208, o sea, la suspensión de los salarios de tramitación, puesto que la relación no se ha reanudado antes por causa imputable al trabajador, consistente en no haber formulado su instancia dentro del plazo que la ley fija (SSTCT de 19-5-1982 y 30-4-1986). Al no entender el TCT que el artículo 209 estableciera plazo especial para el ejercicio de la acción de ejecución de sentencias de despido, debía entenderse que mantenía su propia jurisprudencia anterior, si bien después de la promulgación del ET el plazo aplicable será el del artículo 59 de este cuerpo legal en lugar del anterior artículo 83 LCT, esto es, la ejecución debía instarse en el plazo de un año.

No obstante, el TCT cambia de criterio, y tras haber mantenido más o menos expresamente que el plazo para instar la ejecución era el general de prescripción de acciones previsto en las normas laborales, ahora el artículo 59 ET, se hace eco de la jurisprudencia civil rechazando su doctrina anterior, y así afirma que como la ejecutoria era el nuevo título que ampara la pretensión, total-

mente desvinculado de la situación anterior y de la acción de despido, concedía al ejecutante una acción personal para su ejercicio que al no tener plazo especial de prescripción debe entenderse lo es el de quince años que señala el artículo 1.964 CC, pues aquí no se pretende la declaración de un derecho dimanante del contrato de trabajo que estaría sujeto a los plazos de prescripción del artículo 59.1 ET (STCT de 5-7-1983).

Esta doctrina del TCT, reiterada en la Sentencia de 4 de febrero de 1986 -aunque con un voto particular que mantenía la anterior doctrina-, fue recurrida en interés de ley y declarada errónea por el TS en la Sentencia de 12 de diciembre de 1986. Entiende el TS que en el caso de sentencias dictadas por Magistratura de Trabajo en las que se declare el despido nulo o improcedente de un trabajador, si el empresario ha optado por la readmisión o ésta hubiera de tener lugar por ministerio de la ley, el plazo para instar el cumplimiento del fallo es el de veinte o treinta días previsto en el artículo 209 LPL. De este modo, el no ejercicio por parte del trabajador de la solicitud de ejecución en estos breves y especiales plazos que, además son de caducidad, le hacen perder todos los efectos inherentes al derecho ejercitado como son el de readmisión a la empresa, o, en su caso, la correspondiente indemnización, e incluso los salarios de tramitación correspondientes a los días transcurridos desde la fecha de notificación de la sentencia hasta el último día del plazo establecido en el citado artículo 209. Argumenta el TS:

1. De ser correcta la tesis de que de la ejecutoria deriva una acción personal distinta de la primitiva, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 59 ET, en cuanto en éste se regula en general la prescripción de acciones personales, porque el ordenamiento jurídico laboral permite y obliga a una integración de los vacíos o lagunas que en él se produzcan en función de sus propios textos legales antes de acudir al CC que sólo regirá cuando tal posibilidad de expansión resulte inviable, de acuerdo con el artículo 4.º 3 CC; no es por consiguiente de aplicación el plazo de prescripción de quince años establecido en el artículo 1.964 CC.
2. No es de aplicación la doctrina jurisprudencial de la Sala Primera porque, atendido el principio de seguridad jurídica del artículo 9.º 3 CE, el legislador laboral ha establecido plazos de prescripción más breves que los civiles para evitar las gravísimas consecuencias que otra solución produciría en el sistema jurídico-laboral, con posibles situaciones de interinidad incompatibles con la fijeza y firmeza que necesariamente ha de acompañar a cualquier actividad empresarial y con especial incidencia en la pequeña y mediana empresa.
3. Esta solución es, además, absolutamente armónica con el artículo 59.3 ET, que establece que el ejercicio de la acción contra el despido caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido.

Ésta es la doctrina que han venido manteniendo el propio TS y el TCT. Y aunque el TS no llegó a aclarar si la acción de ejecución es autónoma o derivada del contrato de trabajo, sí lo ha hecho el TCT, afirmando que la acción de ejecución no es autónoma e independiente fundada en el propio

pronunciamiento judicial sino que continúa siendo derivada del contrato de trabajo; en cualquier caso, el plazo para instar la ejecución es el de prescripción de un año del artículo 59 ET, salvo que se establezca un plazo de prescripción o caducidad especial como sucede en el artículo 209 LPL (STS de 3-6-1988, y SSTCT de 25-5 y 22-9-1987).

B) LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EJECUTIVA EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990 Y EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1995.

El texto articulado de procedimiento laboral de 1990, en cumplimiento de lo dispuesto en la base 38.ª 1 de la LBPL de 1989, según la cual «la ejecución de las sentencias firmes que se iniciará a instancia de parte, en el plazo máximo que determinará el texto articulado [...]», estableció en los artículos 240 y 276 los plazos dentro de los cuales se tienen que ejecutar las sentencias u otros títulos, como las actas de conciliación con avenencia, que, como hemos visto según la propia LPL se ejecutan como las sentencias.

La norma general es la contenida en el actual artículo 241, que debe integrarse con la específica que para obtener la ejecución de las sentencias firmes de despido se establece en el artículo 277, al que se remite el propio artículo 241.

A') Regla general: artículo 241.

Conforme al artículo 241.1, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda, plazo que será de prescripción a todos los efectos. En todo caso el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año (art. 241.2). En consecuencia, ya sea de forma directa, en el caso de las obligaciones de entregar sumas de dinero, o de manera indirecta con remisión a las leyes sustantivas, para las obligaciones de hacer, no hacer o dar cosas distintas al dinero, el plazo que prevé el precepto para el ejercicio de la acción de ejecución es en cualquier caso de un año, pues es también el que con carácter general determina el artículo 59.1 ET. Se ha seguido así por el legislador la línea que siguió el TCT en un primer momento frente a los plazos de prescripción más amplios que adoptó la jurisprudencia civil y el criterio seguido por el TS desde 1986 dictada en interés de ley.

Nada dice el precepto del *dies a quo* para el cómputo del plazo, debiendo entenderse que si el título es una resolución judicial deberá estarse al día siguiente a aquel en que adquiera firmeza, mientras que si se trata de lo convenido en alguna de las dos conciliaciones, deberá estarse al momento en que se constituya o quede configurado el título. En este caso, por tanto, no hay que esperar a la «firmeza» del acta, a que transcurran los plazos para la impugnación a que se refieren los artículos 67.2 y 84.5 LPL, de modo que puede asistirse a un proceso de ejecución compatible con un proceso de declaración que verse sobre la validez de lo convenido.

B') Supuestos de despido: artículo 277.

Los plazos para instar el cumplimiento de la obligación de readmisión son, de acuerdo con el apartado 1 del artículo 277, de veinte días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado; a aquel en el que expire el de los diez días a que se refiere el artículo 276, cuando no se hubiera señalado fecha para reanudar la prestación laboral; y a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considerase irregular. Ahora, por tanto, se prevé un sólo plazo, aunque se comienza a contar en fecha distinta dependiendo de la circunstancia fáctica que concurra en cada caso, y también se ha seguido básicamente el criterio fijado por el TS en la Sentencia de 12 de diciembre de 1986, al menos al tener en consideración el plazo previsto en el antiguo artículo 209 como especial frente al general más amplio.

No obstante, en los apartados siguientes del precepto se establecen otras dos previsiones que representan una total novedad del legislador de 1990. De una lado, en el apartado 2 se ha incorporado un nuevo plazo de tres meses desde la firmeza de la sentencia, que es el que realmente rige para ejecutar la sentencia, ya que si se solicita transcurrido el de veinte días, el único efecto es que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada uno de los plazos señalados y aquel en el que se solicite la ejecución del fallo. De otra parte, todos los plazos establecidos en el artículo, según el apartado 3, son de prescripción. Se observa, así, la importante modificación que supone ampliar el plazo para instar la ejecución en estos casos a tres meses y que sea de prescripción, frente al de veinte o treinta días del antiguo artículo 209, que fue interpretado por el TS como de caducidad (S. de 12-12-1986), lo que hace que sea una excepción no apreciable de oficio, cuya concurrencia precisa la alegación y la prueba de los hechos positivos que la constituyen por parte del deudor.

3.2. Las resoluciones dictadas en el procedimiento de ejecución: posibles recursos.

A) SITUACIÓN ANTERIOR A LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990.

A') En general: aplicación supletoria de la LEC.

De acuerdo con la legislación anterior (art. 151 LPL de 1980), las resoluciones dictadas en el trámite de ejecución de sentencias tan sólo eran susceptibles de recurso de reposición, único recurso procedente contra las providencias y autos que dicten los Magistrados de Trabajo, como regla general.

No obstante, el TS vino declarando que, tratándose de autos dictados en ejecución de sentencias contra las que hubiera cabido recurso de casación, podría interponerse contra los mismos el recurso que para dichas resoluciones prevé el artículo 1.695 LEC -art. 1.687.2.º tras la reforma de

1984-, de aplicación supletoria según la disposición adicional de la LPL (SSTS de 18-1-1972 y 17-12-1980). Esta doctrina fue a su vez asumida por el extinto TCT respecto de los recursos de suplicación y confirmada por el TS de modo incidental, al rechazar recursos de casación interpuestos contra autos de ejecución de sentencia contra los que procedía el recurso de suplicación -y no el de casación- por razón de la cuantía. Estos recursos no tienen por finalidad la defensa de la ley y la uniformidad de la jurisprudencia, sino que tienden a mantener la integridad de los fallos firmes, evitando que estos resulten vulnerados por las actuaciones ejecutivas realizadas para su cumplimiento.

B') Autos dictados en ejecución de los acuerdos de conciliación.

Antes de la LPL de 1990, debido a la distinta efectividad que se otorgaba a los acuerdos conciliatorios obtenidos en conciliación previa y judicial, la procedencia de los recursos de suplicación y casación se admitió sin dificultad por el TS y TCT cuando se trataba de ejecutar lo convenido en conciliación judicial; si el acuerdo se había alcanzado en conciliación previa, por el contrario, al no ejecutarse como las sentencias, el TS negó la procedencia de recurso de casación, mientras que el TCT, al entender que también estos acuerdos se ejecutaban como las sentencias, admitió de forma reiterada el recurso de suplicación durante su ejecución.

Así, para el TS, lo convenido en acto de conciliación (judicial) a los efectos de su efectiva realización, tiene el mismo tratamiento jurídico que la ejecución de las sentencias firmes, de acuerdo con el artículo 75 de la ley procesal laboral, habiendo previsto la ley en uno y otro supuesto la posibilidad de interponer el recurso de casación con la finalidad de mantener la integridad de las resoluciones firmes y por vía asimilatoria de los convenios en vía conciliatoria judicial (SSTS de 3-12-1984, 26-12-1988 y 9-10-1989). No son recurribles, en cambio, al no estar amparados en el artículo 1.687.2 LEC, los autos dictados en el procedimiento ejecutivo iniciados en virtud de la certificación del acto de conciliación ante el IMAC o conciliación administrativa (SSTS de 21-12-1986, 1-6-1987 y 12-2-1990).

El TCT, por su parte, se ha centrado, partiendo de aceptar totalmente la procedencia del recurso de suplicación contra autos dictados en ejecución de sentencias o acuerdos de conciliación judicial, en los acuerdos conciliatorios obtenidos en conciliación previa. Para el TCT, aun cuando el artículo 152 LPL y en general todos los que integran el Título II de su Libro III, preceptúan directa o indirectamente que el recurso de suplicación sólo puede interponerse contra las sentencias, no obstante, numerosas decisiones de este Tribunal, aplicando analógicamente lo establecido por el artículo 1.687 LEC, vienen admitiendo igualmente el referido recurso contra los autos dictados en ejecución de sentencias, siempre que resuelvan [...], haciéndolo extensivo a lo acordado en conciliación ante el IMAC, lo que conforme a lo determinado en el artículo 55 de la ley laboral rituaría tiene fuerza ejecutiva para las partes intervinientes (STCT de 17-6-1987). Dado que lo acordado en conciliación ante el IMAC tiene fuerza ejecutiva para las partes intervinientes como si de sentencia firme se tratase, es claro que a la misma le tienen que ser de aplicación las normas y condicionamientos que la legislación establece para la ejecución de sentencia (SSTCT de 3-11-1987 y 3-5-1989).

B) DESPUÉS DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1990.

La LPL de 1990 incorporó expresamente a su articulado esta doctrina concediendo recurso de suplicación o casación contra los autos dictados en ejecución de sentencias recurribles respectivamente en suplicación o en casación: son recurribles en suplicación «los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que en ejecución de sentencia dicten los Juzgados de lo Social siempre que la sentencia ejecutoria hubiere sido recurrible en suplicación», y en casación «los autos que decidan el recurso de súplica interpuesto contra los que en ejecución de sentencia dicten dichas Salas», en ambos casos «cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado» (arts. 189.2 y 204, segundo de la actual LPL).

Como después de la LPL de 1990 los acuerdos de conciliación, tanto si ésta es previa como judicial, se llevan a efecto por el trámite de ejecución de sentencias (arts. 68 y 84.4), deben admitirse sin ningún género de reservas los recursos de suplicación y casación, según proceda, contra los autos dictados en ejecución de estas conciliaciones.

No hemos advertido, no obstante, ningún pronunciamiento expreso del TS admitiendo estos recursos en la ejecución de conciliaciones extrajudiciales, entre otras razones porque el recurso de casación ahora no procede, como ocurría en la legislación anterior, contra resoluciones de los Juzgados de lo Social. Ahora bien, de forma indirecta tratan la cuestión Sentencias del TS que resuelven recursos de casación para la unificación de doctrina, en las que se analiza en primer término la legislación aplicable, la LPL de 1980 o la de 1990; y como las actuaciones se siguieron bajo la vigencia de la ley anterior, el Alto Tribunal, aplicando su doctrina sobre la improcedencia de los recursos de suplicación y casación contra los autos dictados en ejecución de conciliación extrajudicial, concluye que los autos en cuestión no son susceptibles de recurso de suplicación por estar sometidos de lleno al artículo 151 del antiguo texto de procedimiento laboral (SSTS de 6-5 y 24-10-1992). A nuestro juicio, el TS está reconociendo implícita y negativamente en estas resoluciones la procedencia de los recursos de suplicación y casación tras la LPL de 1990.

Sí se han pronunciado de forma expresa sobre el particular los Tribunales Superiores de Justicia, reconociendo, con contadas y aisladas excepciones (SSTSJ de Extremadura de 15-7-1993 y 15-2-1994), que en el presente estado legal de la cuestión es clara la total identificación del acta de conciliación previa con avenencia con la sentencia judicial firme, según se deduce del artículo 68 LPL (SSTSJ de Murcia de 10-2-1994, de Aragón de 12-5-1993 y de Madrid de 17-3-1994), y que, de conformidad con tal precepto en relación con el artículo 188.2 LPL, el auto dictado en ejecución de lo acordado en conciliación previa es susceptible de suplicación cuando resuelva puntos sustanciales no controvertidos, no decididos o que contradigan lo ejecutoriado (STSJ de Cataluña de 10-6-1993). Como declara la STSJ de Aragón de 12 de mayo de 1993, el legislador cuando en el artículo 188.2 LPL -actual 189.2- hace referencia a «sentencia», se está refiriendo al título ejecutivo, que se equipara a sentencia; la solución distinta alejaría aún más las posibilidades de acuerdos conciliatorios.

TERCERA PARTE: IMPUGNACIÓN DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN**CAPÍTULO ÚNICO***LA IMPUGNACIÓN DEL ACUERDO: LA ACCIÓN DE NULIDAD***I. REGULACIÓN****1. Antecedentes.***1.1. Los textos anteriores a la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.*

Con anterioridad, la impugnación de la conciliación previa no se había regulado en los textos de procedimiento laboral; la impugnación de la conciliación judicial apareció regulada por vez primera en el Código de Trabajo de 1926, cuyo artículo 459 disponía que «la acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercerá ante el mismo Juez o Tribunal, caducando, en todo caso, al año de su fecha».

Los textos refundidos de procedimiento laboral se ocuparon de la impugnación de la avenencia lograda en conciliación judicial en los siguientes términos: «la acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercerá ante la misma Magistratura, por los trámites y con los recursos establecidos en esta disposición legal, caducando, en todo caso, al año de la fecha del acta en que se hiciera constar» (arts. 71 de los textos de 1958 y 1963, y 75 de los posteriores hasta el Texto Articulado de 1990: 1966, 1973 y 1980).

1.2. Impugnación del acuerdo de conciliación previa.

La circunstancia de que la LPL no regulase la impugnación del acuerdo de conciliación previa antes de la LPL de 1990 se prestaba a distintas valoraciones.

A) MEDIANTE LAS CAUSAS DE NULIDAD DEL ARTÍCULO 1.467 DE LA LEC EN EL PROCESO QUE SE SIGA PARA CONSEGUIR SU EFECTIVIDAD.

En primer término, podría entenderse que la impugnación de la avenencia se debía canalizar por vía de las causas de nulidad del artículo 1.467 LEC al que se remitía el artículo 55 LPL anterior.

En este caso no se trataría de impugnar el acuerdo conciliatorio sino de adoptar una postura de oposición en el proceso en el que se llevaba a efecto el acuerdo de conciliación previa como única posibilidad -asistente sólo al deudor- de denunciar la nulidad de lo convenido.

Así lo entendieron algunas Magistraturas de Trabajo, razonando «en base a las diferencias existentes entre la conciliación ante el IMAC a que se refieren los artículos 50 a 55 LPL, y la conciliación ante el Magistrado contemplada en el artículo 75, que la impugnación a que se refiere el último párrafo de este precepto sobre la validez de lo convenido, exclusivamente atañe a dicha conciliación judicial y que en relación a la extrajudicial ante el IMAC carecen las partes de la posibilidad de impugnación en base al artículo 75, pudiendo tan sólo oponer las excepciones del artículo 1.464 LEC -y causas de nulidad del 1.467, habría que añadir- a que hace referencia el artículo 55 LPL».

El anterior razonamiento no se sostiene, aunque permite comprobar una vez más las deficiencias de la regulación anterior sobre el acuerdo obtenido en conciliación previa. Y es que de ser entendida así la impugnación del acuerdo de conciliación previa, resultaría que no habría posibilidad de denunciar su posible nulidad por la parte que ocupa la posición activa -así como por otros posibles perjudicados-, cuando no sólo se prevé en la LPL la impugnación del acuerdo de conciliación judicial sino que además la LEC permite la impugnación de la conciliación ejercitando la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos (art. 477).

B) LA CAUSA DE NULIDAD 1.ª DEL ARTÍCULO 1.467 Y EL ARTÍCULO 477 DE LA LEC.

También se ha entendido que la vía para denunciar la nulidad de la conciliación previa es efectivamente la causa 1.ª del artículo 1.467 LEC pero puesta en relación con el artículo 477 del mismo cuerpo legal. De este modo, la nulidad podía ser puesta de manifiesto tanto por vía de excepción como de acción, y en ambos casos se estimó aplicable el artículo 477 LEC en cuanto al plazo de quince días para su ejercicio.

No se desconoció que la propia LPL preveía el plazo de un año para impugnar la conciliación ante el Magistrado, ni la jurisprudencia civil que distinguió la nulidad basada en defectos o vicios formales y nulidades de carácter material o vicios sustantivos del convenio y aplicó el plazo de quince días sólo a los primeros, pero se consideró, no obstante, que regía para los casos de nulidad el plazo de quince días del artículo 477 LEC en todo caso y con independencia de la naturaleza del defecto denunciado (RODRÍGUEZ SANTOS).

Tampoco esta interpretación merece favorable acogida. Supone una mezcolanza de conceptos y de trámites que en modo alguno pueden ser asimilados: no sólo se confunden acción y excepción sino, y sobre todo, las causas oponibles por el demandado cuando se sigue el cumplimiento del acuerdo y la impugnación de dicho acuerdo como categoría autónoma e independiente de la anterior vía.

C) APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 75.II DE LA LPL.

Teniendo en cuenta que la LPL había previsto la impugnación de la validez de la avenencia obtenida en conciliación ante el Magistrado y que la LEC admite lo propio respecto a la conciliación previa, no tenía mucho sentido excluir a la conciliación previa laboral de esta impugnación pese al silencio del legislador.

Así lo puso de manifiesto la doctrina, estimando posible la impugnación de estos acuerdos con remisión a lo dispuesto para la conciliación judicial. Como señalara MONTERO AROCA respecto a la conciliación sindical, la impugnación de lo convenido no es contemplada por los textos legales, aunque sí en el artículo 75 respecto a la judicial, precepto que debe ser aquí aplicable análogamente.

También la jurisprudencia entendió de este modo la impugnación de los acuerdos de conciliación previa.

Como señala el TS en la Sentencia de 9 de febrero de 1983, el artículo 55 LPL supone que en el procedimiento ejecutivo en base al acta de conciliación ante el IMAC existe remisión al juicio ejecutivo de la LEC y que viene limitada la posibilidad de aducir excepciones y causas de nulidad; el artículo 1.467 LEC establece como causa de nulidad en el juicio ejecutivo la «nulidad» del título en cuya virtud se hubiere despachado ejecución, y tal causa de nulidad podrá oponerse a la ejecución de lo convenido en conciliación ante el IMAC, cuando se proceda en la forma establecida en el citado artículo 55 LPL, mas ello no supone que fuera de ese procedimiento ejecutivo no quepa accionar frontalmente postulando la nulidad de lo acordado en conciliación ante el IMAC; en la LEC, el artículo 1.479 deja a salvo en los juicios ejecutivos el derecho de las partes a promover el juicio ordinario sobre la misma cuestión, y lógicamente la existencia de juicio ejecutivo laboral en base al acta de conciliación extrajudicial no ha de impedir la impugnación de dicha conciliación al margen del citado procedimiento. Tal conclusión se refuerza -continúa el TS- si se tiene en cuenta que el procedimiento del artículo 55 LPL se refiere a la ejecución de sumas pecuniarias convenidas ante el IMAC, mas caben en dichas conciliaciones acuerdos sobre cuestiones sin carácter económico inmediato, que obviamente no podrían ser impugnadas en el procedimiento ejecutivo del artículo 55 LPL; según la tesis del Juez *a quo* -concluye el Alto Tribunal- resultaría más sólida e inimpugnable la conciliación administrativa que la judicial, por lo que una interpretación amplia del artículo 75 LPL debe llevar a entender que la «avenencia» a cuya impugnación alude su último párrafo no es sólo la judicial normada en dicho artículo sino también la obtenida ante el IMAC.

2. La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

Desde la LPL de 1990 se prevé de modo expreso la posibilidad de impugnación del acuerdo de conciliación no sólo cuando se ha obtenido en conciliación judicial sino también cuando es de conciliación previa. Se rectifican así las omisiones de la LPL de 1980 y los textos anteriores, que obviaron la fundamental cuestión de la impugnación del resultado positivo de la actividad conciliatoria, esto es, del acuerdo de conciliación o avenencia, referida a la conciliación previa.

Según el artículo 67, en relación a la conciliación extrajudicial, «el acuerdo de conciliación podrá se impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la

acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos». No obstante la laguna que claramente viene a cubrir el precepto, debe dejarse constancia de que la base 14.ª LBPL guardaba silencio sobre este extremo; pero en este caso nadie se ha cuestionado su legalidad.

Por su parte, el artículo 84, el que regula la conciliación judicial, dispone en su apartado 5 que «la acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante el mismo Juzgado o Tribunal, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los quince días de la fecha de su celebración».

Por último, el artículo 477 LEC establece que «contra lo convenido en acto de conciliación podrá ejercitarse la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos (I). La demanda, ejercitando dicha acción, deberá interponerse ante el Juez competente, dentro de los quince días siguientes a la celebración del acto, y se sustanciará por los trámites del juicio declarativo que corresponda a su cuantía (II)».

Desde el punto de vista de la impugnación, se pone claramente de manifiesto el carácter de contrato que tiene la conciliación con avenencia para el legislador, quien tanto en la LEC como en la LPL parte de equiparar contrato y acto de conciliación con avenencia, asignando a lo convenido naturaleza de contrato y, más específicamente, de contrato de transacción. Por ello, como no se trata de una resolución judicial, aunque el acuerdo puede haber sido aprobado por el órgano jurisdiccional, contra la avenencia no caben recursos sino el ejercicio de la acción de nulidad impugnando su validez.

II. COMPETENCIA Y TRAMITACIÓN

1. Órgano jurisdiccional competente para conocer de la impugnación.

Conforme al artículo 67 LPL, el acuerdo de conciliación previa podrá ser impugnado «ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación». La acción para impugnar la validez de la avenencia, dispone el 84.5, «se ejercitará ante el mismo Juzgado o Tribunal».

En el primer caso, por tanto, habrá que determinar, conforme a las reglas del artículo 6.º y siguientes de la LPL, el órgano que objetiva y territorialmente habría resultado competente para conocer del asunto.

Cuando lo que se impugna es el acuerdo de conciliación judicial, la competencia se atribuye al mismo Juzgado o Sala ante el que se logró la avenencia, que no es otro que el competente para conocer del asunto.

2. Tramitación.

Silencia la LPL el cauce procesal que debe seguirse para impugnar el acuerdo de conciliación previa. El artículo 84.5, en relación a la conciliación judicial, dispone que la acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará «por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley».

No ha resultado demasiado problemático coincidir en que el trámite a seguir para impugnar la validez de la avenencia lograda ante el órgano jurisdiccional es el del proceso laboral ordinario en todo caso, bien por entender que a él se remite el legislador, bien aplicando supletoriamente el artículo 477 LEC.

En cambio, cuando se plantea el cauce procesal a seguir para la impugnación del acuerdo obtenido en conciliación previa, la respuesta ni es unánime ni, generalmente, tan directa e inmediata. Para GONZÁLEZ VELASCO, es de aplicación el proceso común o el especial correspondiente a la naturaleza de la solicitud respecto de la que se produjo la avenencia. Esta opinión, no obstante, es minoritaria, entendiéndose la mayoría de la doctrina, a veces incluso sin razonar la opción, que deben seguirse los trámites del proceso ordinario. Señala SANZ TOMÉ a este respecto: «el legislador no nos indica el trámite a seguir. ¿El del proceso ordinario? ¿O el de la modalidad procesal correspondiente a la materia transigida? Si seguimos el contenido del artículo 477 de la supletoria LEC, como en parte hace este artículo 67, tendremos que aplicar los trámites del proceso ordinario laboral». Para MONTERO AROCA, de la impugnación debe conocerse a través del proceso laboral ordinario sin especialidad alguna; cabe -añade- que la conciliación se refiera a una materia que tenga en la LPL modalidad procesal, pero la conciliación de lo convenido será siempre objeto del proceso ordinario.

A nuestro juicio, dado el paralelismo entre los artículos 67 y 84.5 LPL y sin olvidar la situación anterior a la LPL de 1990, no cabe plantear por separado la tramitación a seguir cuando se impugnan acuerdos conciliatorios, con independencia de que se hayan obtenido en conciliación previa o judicial. La ausencia de mención expresa al trámite en el artículo 67 no debe salvarse acudiendo a la LEC sino a la propia LPL.

Ahora bien, para nosotros el artículo 84.5 tampoco es explícito en cuanto al cauce procesal a seguir, por cuanto «por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley» no deja fuera, de entrada, las modalidades procesales distintas al proceso ordinario. De cualquier manera, la tramitación que debe seguir la impugnación de la avenencia de conciliación judicial y, por extensión, de conciliación previa, es la del proceso laboral ordinario. Varias son las razones que nos conducen a tan tajante afirmación. En primer término, aunque de manera implícita, el artículo 84.5 parece referirse a esta vía, por cuanto no ha dispuesto ninguna especialidad ni el precepto ni al regular las modalidades procesales. En segundo lugar, también puede acudir al artículo 477 de la supletoria LEC. Y, sobre todo, como razona VALDÉS DAL-RE -aunque lo hace para referirse a la conciliación previa-, «dado que en el nuevo proceso lo que se sustancia no es ya la materia inicialmente objeto de litigio sino la nulidad de lo convenido, me inclino a pensar que la tan citada acción habrá de resolverse por los trámites del proceso ordinario o común».

III. LEGITIMACIÓN

1. Las partes.

Ninguna mención especial necesita la legitimación para impugnar la validez de la avenencia de los que hayan sido partes en la conciliación, esto es, de los sujetos que suscriben el acuerdo. A ellos va dirigida fundamentalmente la posibilidad de impugnación en los supuestos en los que el acuerdo adolezca de algún vicio que impida su validez.

2. Los terceros: posibles perjudicados por las consecuencias de la avenencia.

El acuerdo de conciliación puede afectar también, perjudicándoles, a personas extrañas a su consecución. Cierto es que la conciliación produce efectos directos entre las partes que suscriben el acuerdo, pero no lo es menos que el cumplimiento de la avenencia puede tener graves consecuencias en los derechos de los extraños a la misma.

Y si tenemos en cuenta el carácter de título de ejecución que tiene el acuerdo de conciliación en el proceso laboral se comprenderá cómo la vía procesal de la conciliación puede ser utilizada para establecer verdaderos instrumentos defraudatorios de los derechos de quienes para nada han intervenido en su creación.

Por ello, la cuestión que se plantea es la de si están legitimados para impugnar la validez de la avenencia estos terceros afectados por sus consecuencias a pesar de no haber sido partes en tal acuerdo.

A este respecto, el artículo 84.5 LPL -y los preceptos correspondientes de los textos anteriores- no hace mención expresa a la posibilidad de que los terceros puedan impugnar el acuerdo de conciliación judicial; tampoco lo prohíbe, haciendo referencia únicamente a la acción para impugnar la validez de la avenencia.

Sí contempla este supuesto el artículo 67 LPL, al disponer, de un lado, que el acuerdo de conciliación previa podrá ser impugnado por las partes «y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél» y, de otro, prever que el plazo para la impugnación del acuerdo comienza a contarse para los posibles perjudicados «desde que lo conocieran».

A nuestro juicio, la legitimación debe atribuirse en todo caso a quienes puedan sufrir perjuicios por el acuerdo de conciliación alcanzado por otros; de otro modo, se generaría una situación de indefensión a estos terceros respecto de los perjuicios irrogados con apoyo en un contrato sin causa

o con causa ilícita. Y no puede constituir obstáculo el que el artículo 84.5 no lo disponga expresamente para la conciliación judicial. El TS ya había admitido la legitimación para impugnar el acuerdo de conciliación de los terceros a los que perjudicara en la STS de 20 de diciembre de 1983.

En consecuencia, el acuerdo de conciliación también puede ser impugnado por quienes resulten perjudicados por su adopción, a quienes debe reconocérseles legitimación. Bien entendido que la legitimación no alcanza a cualquier perjudicado, existiendo una condición o límite infranqueable y totalmente lógico: que el asunto corresponda al conocimiento de los órganos del orden jurisdiccional social (STS de 7-12-1987).

IV. MOTIVOS DE IMPUGNACIÓN

El artículo 84.5 LPL guarda silencio sobre los motivos de impugnación, esto es, acerca de las causas en que se puede fundar la acción para impugnar la validez de la avenencia. No sucede así con el artículo 67, según el cual el acuerdo de conciliación podrá ser impugnado «mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos». Por su parte, el artículo 477 LEC, de manera coincidente con este último, dispone que contra lo convenido en acto de conciliación podrá ejercitarse la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

Ante la omisión de los motivos de impugnación en el artículo 84.5 -y los correspondientes de los textos anteriores- doctrina y jurisprudencia han entendido pacíficamente que hay que estar a lo dispuesto en el artículo 477 LEC, de aplicación supletoria, por lo que dichos motivos no son otros que las causas que invalidan los contratos determinadas en el artículo 1.261 y siguientes del CC. Y, como advierte VALDÉS DAL-RE, la equiparación que la LPL ha llevado a cabo entre conciliación extrajudicial y judicial en lo que a la protección de la efectividad de lo convenido y a la impugnación de los acuerdos refuerza esta tesis.

Habrá que estar, por tanto, al Código Civil, para las causas en que ha de fundarse la acción de nulidad a fin de impugnar la validez de los acuerdos de conciliación tanto previa como judicial.

Con todo, estimamos que debe distinguirse la nulidad basada en estas causas materiales, las que invalidan todo contrato, y la que se puede pretender por vicios no materiales sino de forma o del procedimiento seguido para conseguir el acuerdo.

1. Motivos materiales.

La llamada acción de nulidad, como ha puesto de manifiesto la doctrina, debe entenderse comprensiva de los supuestos de nulidad en sentido estricto, anulabilidad y rescisión. Las primeras consisten en la falta de los requisitos establecidos en el artículo 1.261 CC, debiendo tenerse

en cuenta lo prevenido en los artículos 6.º 3, 1.255, 1.271 y 1.275 del mismo cuerpo legal. Las causas de anulabilidad son las mencionadas en el artículo 1.300, y para la rescisión ha de estarse al artículo 1.291.

También deben considerarse motivos materiales de impugnación la obtención del acuerdo sobre materias respecto a las que se excluye la posibilidad de transigir (las exclusiones que tienen este sentido del art. 64 LPL), o vulnerando la irrenunciabilidad de derechos del trabajador *ex artículo 3.º 5 ET*.

En la práctica acontece que difícilmente se estiman las pretensiones de nulidad, que suelen ampararse en vicios de la voluntad al prestar el consentimiento, atendiendo a la presencia prácticamente generalizada de Letrados u otros profesionales que conocen el Derecho, al carácter dudoso de los derechos del trabajador cuando se alega su irrenunciabilidad y, sobre todo, en lo que a la conciliación judicial concierne, porque como declarara el TS en la Sentencia de 15 de enero de 1966, «la presencia del Magistrado de Trabajo que presidió el acto conciliatorio es absoluta garantía de la libertad de los litigantes para convenir, dentro de los límites legales, aquello que le interesara y descarta la posibilidad de estimación de patente y grave lesión para alguno de ellos que, en caso de existir, hubiera determinado el uso por el juzgador de la facultad que la ley le atribuye en orden a la continuación del juicio». En cualquier caso, debe acreditarse el vicio del consentimiento alegado, lo que resulta bastante infrecuente. No se olvide, además, que es el mismo órgano jurisdiccional que estuvo presente en la conciliación el que va a conocer del proceso.

2. Motivos procedimentales.

En el ámbito civil sobre todo, se ha diferenciado entre motivos materiales y procedimentales en la impugnación de lo convenido en conciliación, diferencia que tiene una especial importancia en orden a los plazos para el ejercicio de la acción.

Aunque la mayoría de la doctrina ha obviado esta distinción en el ámbito laboral, nos ha parecido que a pesar de la desformalización que preside las conciliaciones laborales es posible que se incurra en vicios de esta naturaleza que produzcan indefensión, y en estos casos también procederá la nulidad del acuerdo. Ha sido MONTERO AROCA el que de forma más precisa adopta la clasificación: en nuestra opinión -declara respecto a la conciliación previa- cabe también que la acción de nulidad se base en infracción de norma procedimental reguladora de la conciliación-actividad, esto es, en un vicio de forma, siempre que del mismo se derive la indefensión de alguna de las partes; aunque el acto de conciliación esté desformalizado -conciliación judicial-, no por ello es imposible la impugnación por infracción de procedimiento, dado que existen al menos unas garantías que siempre deberán observarse como mínimas, sin perjuicio de que sea muy difícil probar la vulneración de la más importante, que es la del no prejuzgamiento.

V. PLAZO

1. Plazo de caducidad de treinta o quince días según se trate de conciliación extrajudicial o judicial.

En cuanto al plazo para impugnar la validez del acuerdo de conciliación, debe señalarse en primer término que el artículo 84.5 ha reducido el anterior de un año -art. 75 LPL de 1980- a quince días, haciéndolo coincidir con el que establece el artículo 477 LEC. Por otra parte, dicho plazo difiere del que ha previsto el artículo 67.2 para la impugnación del acuerdo de conciliación previa, que es de treinta días.

En ambos casos se trata de plazos de caducidad, lo que no es una novedad de la LPL de 1990, sino que ya los textos anteriores -desde el Código de Trabajo de 1926- lo habían dispuesto así. Así, su transcurso será apreciable de oficio y al no disponer la ley nada al respecto no admitirán suspensión.

2. Inicio del cómputo.

El cómputo comienza a partir de la fecha de adopción del acuerdo, tal como disponen los artículos 67.2 y 84.5 LPL, si bien para los posibles perjudicados el cómputo sólo se inicia desde que tuvieron conocimiento; la previsión del artículo 67 estimamos que debe aplicarse también al cómputo del plazo de quince días cuando la impugnación es de conciliación judicial, al no haber considerado el artículo 84.5 el ejercicio de la acción por terceros, lo que, según dijimos, debe admitirse. El problema que plantea el momento de inicio del cómputo del plazo cuando no son las partes las que impugnan sino terceros es básicamente de prueba: el tercero tendrá que acreditar el momento determinado en el que tuvo conocimiento del acuerdo, pero no se le puede exigir que pruebe su desconocimiento en momento anterior, extremo que debe corresponder al demandado.

3. Valoración.

Puede observarse fácilmente la brevedad de los plazos que para la impugnación ha previsto la LPL desde 1990, en contraste con el más amplio de un año que regía con anterioridad -y desde el Código de Trabajo de 1926-, aunque por otra parte, el legislador se la limitado a acercarse a la regulación contenida en la LEC para la conciliación previa civil.

En este otro ámbito jurisdiccional, la jurisprudencia, a la que ha seguido la doctrina, desde antiguo ha entendido que el plazo para la impugnación a que se refiere en artículo 477 LEC rige únicamente cuando la acción se basa en infracción de norma procedimental, de manera que la impugnación por vicios materiales queda sujeta a los plazos más amplios -de cuatro años- del CC (arts. 1.299 y 1.301).

En ningún caso nos parece trasladable esta doctrina civil al proceso laboral, que, como dice MONTERO AROCA, no tenía ni tiene un claro apoyo legal, si no se quiere poner en entredicho la seguridad jurídica y la función que cumple la conciliación en este ámbito jurisdiccional. La mejor prueba de ello es que la doctrina ni siquiera suele plantearse la distinción entre vicios materiales y procedimentales en lo laboral, aplicando únicamente los plazos previstos en la LPL. No obstante, el propio MONTERO AROCA y alguna Sentencia del TS han entendido que los vicios de nulidad en sentido estricto (art. 1.261 y ss. CC) no pueden estar sujetos a plazo, porque supone la no producción de efectos jurídicos y la imposibilidad de subsanación por convalidación o por transcurso del tiempo (STS de 20-12-1983).

VI. EFECTOS DE LA ESTIMACIÓN DE LA PRETENSIÓN DE NULIDAD

La LPL -tampoco la LEC- no ha previsto los efectos de la sentencia estimatoria de la pretensión de nulidad, que son los que cabe plantear.

Si la sentencia que recae en el proceso de impugnación tiene este sentido, declarará nulo o rescindido el acuerdo, el contrato de transacción, lo que quiere decir que, desde el punto de vista del derecho material, las partes quedarán en la situación existente antes de la celebración de la conciliación.

A nuestro juicio, el efecto que produce la declaración de nulidad es la continuación de las actuaciones en el momento inmediatamente anterior a la celebración de la conciliación previa o judicial. Pero la solución difiere dependiendo de que se trate de una u otra conciliación.

Si se declara la nulidad del acuerdo de conciliación previa que, como sabemos, es anterior al proceso, parece que procede la presentación de nueva papeleta de conciliación, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta que la presentación de la anterior solicitud habrá interrumpido y suspendido respectivamente los plazos de prescripción y caducidad, por lo que en el primer caso vuelve a correr de nuevo dicho plazo, y en el segundo, se reanuda su cómputo.

En el caso de que la nulidad se declare de un acuerdo de conciliación judicial, el proceso deberá continuarse, dado que los efectos son los contrarios del acto de avenencia.

Debe tenerse en cuenta, finalmente, que la ejecución del acuerdo puede haberse seguido. Parece aconsejable solicitar con la impugnación la suspensión de la ejecución. En cualquier caso, deberá resolverse la compleja situación creada por la posible coincidencia temporal entre los procesos de impugnación y de ejecución.