

EL CONFLICTO DE TRABAJO EN CUARENTENA PROCESAL

JOSÉ MANUEL GÁMEZ JIMÉNEZ

Prof. Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

“El Derecho procesal tiene por fin coadyuvar a la realización del Derecho material, empero, él vale por sí mismo de un modo absoluto, por tanto, no sólo en el caso que no sirviera a la realización del derecho material, sino hasta en el caso que fuera quizás su impedimento”.

G. Radbruch.¹

EXTRACTO

Palabras Clave: Derecho Procesal, aislamiento

El aislamiento procesal es una función procesal secundaria y una *Institución jurídica sempiterna* de naturaleza instintiva, presente en el ser humano y en la mayoría de seres vivos. Por su parte, los mecanismos racionales y procesales de resolución de conflictos (judiciales y extrajudiciales), son *Instituciones jurídicas históricas* creadas por el ser humano en un determinado contexto histórico, político, económico, etc. Cuando un órgano judicial o extrajudicial aísla un conflicto jurídico, las partes deberán seguir una serie de directrices, a saber: no recurrir a la autotutela, no iniciar otro procedimiento paralelo y, por último, ser conscientes de que el conflicto será resuelto a través del proceso incoado por la parte actora. El faro que ha guiado este trabajo ilumina la senda por la que discurren los fundamentos, naturaleza y régimen jurídico del aislamiento procesal, una función y una Institución que brilla con luz propia en todas las ramas procesales (civil, penal, etc.).

ABSTRACT

Key Words: Litigation Law, insulate

Procedural isolation is a secondary procedural function and an everlasting legal institution of nature instintive, present in the human being and the majority of living beings. For its part, rational and procedural mechanisms for resolution of disputes (judicial and extra-judicial), are historical legal institutions created by human beings in a specific context historical, political, economic, etc. When a judicial or extrajudicial body insulates a legal dispute, the Parties shall follow a series of guidelines, namely: not to resort to the tutelage, not start another parallel procedure and, finally, be aware that the conflict will be resolved through the process initiated by the plaintiffs.

¹ *Filosofía del Derecho*, Comares, Granada, 1999.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL AISLAMIENTO PROCESAL DE LOS CONFLICTOS EN EL REINO ANIMAL
3. EL CICLO EVOLUTIVO DE LOS CONFLICTOS LABORALES
 - 3.1. Conflicto latente
 - 3.2. Conflicto manifestado
 - 3.3. Conflicto exteriorizado
4. LAS FUNCIONES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS DE LOS MEDIOS RACIONALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
5. EL AISLAMIENTO DEL CONFLICTO EN LOS PROCEDIMIENTOS “IRRACIONALES” DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
6. EL AISLAMIENTO DEL CONFLICTO EN LOS PROCEDIMIENTOS “RACIONALES” DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
 - 6.1. Procedimientos extrajudiciales
 - 6.1.1. Transacción *inter privatos*
 - 6.1.2. Conciliación
 - 6.1.3. Mediación
 - 6.1.4. Arbitraje
 - 6.2. Proceso laboral interno
 - 6.3. Proceso laboral comparado
7. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El aislamiento procesal no es una construcción teórica sacada de una chistera y despojada de utilidad práctica, muy al contrario, es una Institución procesal que pervive desde la aparición de los primeros seres vivos sobre la faz de la tierra y, por tanto, mucho antes de que los primeros homínidos irrumpieran en el continente africano.

El ser humano y los demás seres vivos nacen en un determinado hábitat dónde inciden multitud de normas, pautas de conducta, leyes naturales, máximas de experiencia, etc. Todo este arsenal normativo (jurídico y metajurídico) moldea la mente del individuo y, en la mayor parte de los casos, determina su modo de actuar en las relaciones intersubjetivas de cooperación o conflicto.²

Aislar procesalmente a un conflicto laboral tiene por finalidad protegerlo

² Sobre las relaciones de cooperación o conflicto, *vid.* V. Ferrari, *Lineamenti di sociologia del diritto*, I. *Azione giuridica e sistema normativo*, Laterza, Roma-Bari, 2002, pp. 127 y ss. Desde una atalaya existen opiniones que niegan la naturaleza conflictiva de los procesos en los que no hay lucha entre las partes, (allanamiento, jurisdicción voluntaria, etc.), *cfr.* W. Kisch, *Elementos de Derecho Procesal Civil*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1932, p. 14. Sin embargo, desde nuestro punto de vista el proceso es en esencia un medio de lucha u orden coercitivo marcado por la existencia de un conflicto de intereses juridificado, *vid.* A. WACH, *Manual de Derecho Procesal Civil*, (Tit. orig. *Handbuch des Deutschen Civilprozessrechts*. Trad. T. A. Banzhaf), Volumen I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1977, p. 22. La regulación coactiva del proceso impide la derivación bélica de la contienda y su transformación en un duelo o guerra pública o privada, J. GUASP, *Derecho Procesal Civil*, Tomo I, Civitas, Madrid, 1998, 4ª Ed., p. 27 *in fine*.

de cualesquiera alteraciones que pudieran perjudicar las pretensiones de las partes o restar eficacia a la resolución judicial o extrajudicial.

El aislamiento del conflicto es una categoría *multidisciplinar* que tiene lugar en todos los medios de resolución de conflictos (judiciales o extrajudiciales) y en cada una de las ramas procesales (civil, penal, contencioso-administrativa, etc.). Pero es más, el aislamiento procesal acontece en la mayoría de conflictos entre animales de la misma especie.

Como Institución jurídica y metajurídica mucho más antigua que el Derecho procesal creado por el ser humano, el aislamiento del conflicto deriva del instinto animal, a saber: cuando existe un conflicto intersubjetivo y la parte actora ataca a la otra parte (*vgr.* con la presentación de la papeleta de conciliación, demanda, agresión física, etc.), lo natural es que la parte demandada intente repeler el ataque utilizando los medios de defensa obrantes en el proceso de resolución de conflictos elegido por la parte actora.³

El aislamiento procesal es una Institución jurídica sempiterna despojada de una regulación jurídico-positiva expresa. No obstante, el ser humano, a través de la abstracción, ha sido capaz de crear normas procesales positivas capaces de regular de forma indirecta la Institución del aislamiento procesal (en el ámbito civil, arts. 404 y 440 LEC 1/2000 y, en el ámbito laboral, art. 82 LJS).

2. EL AISLAMIENTO PROCESAL DE LOS CONFLICTOS EN EL REINO ANIMAL

El Derecho procesal no es privativo del ser humano. Los seres vivos, a lo largo de su vida, se ven envueltos en relaciones de conflicto entabladas con seres de la misma o distinta especie. En la resolución de conflictos entablados entre seres vivos de la misma especie, los contendientes acostumbran a respetar unas normas o ritos que no siempre coinciden con el procedimiento a seguir en los conflictos planteados entre seres vivos de distintas especies.

No es usual recurrir al reino animal para fundamentar una cuestión o fenómeno jurídico, sin embargo – como podrá constatarse – no resulta descabellado: un ejemplo de la utilización de esta metodología puede encontrarse en una obra de R. Von Ihering, dónde el autor recurre a la conducta animal como punto de partida para encarar el problema de la finalidad en el hombre.⁴

³ “...El proceso sirve tanto para el ataque como para la defensa...”, *cfr.* A. Wach, *Manual de Derecho Procesal Civil*, *op. cit.*, Vol. I, p. 23.

⁴ *Vid.* R. Von Ihering, *El Fin en el Derecho*, (Tit. orig. *Zweck im Recht*. Trad. L. Rodríguez), B. Rodríguez Serra Editor, Madrid, 1ª Ed., 1911, pp. 22 y ss., Desde este preciso instante hay que desterrar el posicionamiento del que hace gala J. Carbonier en su obra *Sociología Jurídica*, Tecnos, Madrid, 1982, p. 33, dónde afirma que el hombre es el único ser vivo jurídico: una afirmación del todo errónea, ya que no hace falta ser zoólogo para saber que la mayoría de seres vivos cumplen – como mínimo – unas determinadas pautas de conducta.

Con un propósito más humilde, este trabajo recurre a la citada metodología para demostrar que el aislamiento procesal es una *Institución jurídica sempiterna*, visible desde que las primeras especies de animales poblaron nuestro planeta y, por tanto, anterior a la aparición del ser humano.

Al lado de esta institución jurídica sempiterna existen *Instituciones jurídicas históricas* (vgr. proceso judicial, responsabilidad civil, etc.), que provienen del razonamiento del ser humano en un determinado contexto histórico, político, económico, social, etc.

Con ánimo de indagar en los dos tipos de instituciones, nótese que la “propiedad” es otra *Institución jurídica sempiterna*, pues ha existido y existe en el reino animal con anterioridad al régimen jurídico establecido por el ser humano. Cuestión distinta ocurre con el “proceso judicial”, que es obra del intelecto del ser humano en unas determinadas coordenadas de espacio y tiempo y, por tanto, constituye una *Institución jurídica histórica* que no tiene parangón en el reino animal.

Las disputas en el reino animal suelen tener lugar entre individuos de la misma especie y del mismo sexo. Los motivos de enfrentamientos básicamente giran en torno al territorio y a la reproducción, pudiendo observarse como los animales siguen *procedimientos previos de amenazas, intimidación, etc.*, cuya finalidad radica en solucionar el conflicto evitando los daños derivados de un combate cuerpo a cuerpo⁵

Así las cosas, cuando ambos oponentes responden mutuamente a la amenaza o intimidación sin amilanarse, el paso posterior puede ser el *combate cuerpo a cuerpo* que, asimismo, tiene unas reglas de procedimiento que varían en cada especie animal, pudiendo desembocar – según los casos – en la muerte de uno o de los dos contendientes.⁶

La esencia del aislamiento procesal puede extrapolarse a la conciliación previa, cuya finalidad principal estriba en resolver el conflicto y evitar que las partes sufran los perjuicios derivados de la tramitación de un proceso laboral. Como es sabido, celebrada la conciliación previa sin avenencia o sin efecto, la parte actora podrá iniciar un proceso laboral que irroga unas consecuencias

⁵ Cfr. N. Tinbergen, *El estudio del instinto*, (Tít. orig. *The study of instinct*. Trad. J. Almela), siglo XXI Editores, Madrid, 7ª Ed., 1981, pp. 194 y ss.

⁶ La prolongación del tiempo de los procedimientos de amenaza o intimidación tiene consecuencias en el recurso a la lucha encarnizada. Por ejemplo, el cíclido de Gafsa (*Haplochromis multicolor*) un pez que lucha encarnizadamente contra peces de la misma especie, emplea un procedimiento de amenazas e intimidación que sólo duran unos segundos, pasado este tiempo procede a combatir causando graves heridas a su adversario y viceversa, cfr. K. Lorenz, *Sobre la agresión: el pretendido mal*, op. cit., p. 128. Nótese, asimismo, el procedimiento de amenaza e intimidación que despliegan los hipopótamos cuando a cierta distancia abren las fauces frente al oponente, vid. Ch. Darwin, *La expresión de las emociones en los animales y en el hombre*, (Tít. orig. *The Expression of Emotions in animals and Man* Trad. T. R. Fernández Rodríguez), Alianza Editorial, Madrid, 1984, p. 136.

negativas tanto para la parte actora como para la parte demandada (gastos, dilaciones, etc.).⁷

En el reino animal, el aislamiento procesal existente en *los procedimientos basados en la amenaza, intimidación, etc.*, acontecerá cuando ambos contrincentes situados a una distancia prudencial el uno del otro toman conciencia del conflicto intersubjetivo e interactúan a través de la huida, sumisión o respondiendo a la amenaza.⁸

En definitiva, desde tiempos inmemoriales, los animales cuentan con unas pautas de conducta o ritos para resolver conflictos entre sujetos de la misma especie, sin que los procedimientos hayan evolucionado debido a su naturaleza instintiva. Sin embargo, en el ser humano, los procesos judiciales y extrajudiciales de resolución de conflictos heterocompositivos y autocompositivos, evolucionan desde el punto de vista procedimental en base a unas normas procesales que cambian al compás de la ideología dominante.

3. EL CICLO EVOLUTIVO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En el desarrollo de una relación laboral puede surgir un conflicto de trabajo jurídico susceptible de ser resuelto a partir de la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico-laboral. Dentro de los conflictos jurídicos de trabajo existen tres modalidades que deben ser analizadas como si de un ciclo evolutivo se tratara, a saber:⁹

Conflicto latente → Conflicto manifestado → Conflicto exteriorizado

⁷ Véase, G. W. F. Hegel, *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*, (Título orig. *Grundlinien der philosophie des rechts*, Trad. C. Díaz), Libertarias / Prodhufi, Madrid, 1ª Ed., 1993, p. 654. Y, asimismo, en el ámbito del Derecho Internacional Público, vid. H. Kelsen, *La paz por medio del Derecho*, Trotta, Madrid, 2003, p. 62.

⁸ Los pájaros canoros emiten un canto para repeler a los demás pájaros de su especie que entran en su territorio. El pájaro que defiende su territorio y escucha el canto de un intruso, se irá acercando al pájaro intruso a medida que los dos emiten su canto, una vez cerca el uno del otro, el pájaro que defiende su territorio emite un canto violento que provoca la huida del intruso, vid. N. Tinbergen, *El estudio del instinto*, op. cit., pp. 196 y 197. Otro ejemplo puede encontrarse en los gorilas: cuando el jefe de la manada ve acercarse a un gorila extraño, comienza a golpear su pecho con los puños cerrados, ruge, muestra su tamaño y da sacudidas con la cabeza con la intención de amedrentar al invasor y expulsarle fuera de su territorio, vid. S. A. Barnet, *La conducta de los animales y del hombre*, (Tit. orig. *Instinct and Intelligence. The science of Behaviour in animal and man*, Alianza Universidad, Madrid, 1972, pp. 271-272.

⁹ En el supuesto de que se exteriorice un conflicto intersubjetivo de cara a la sociedad, el Estado únicamente podrá actuar si uno de los sujetos privados ejercita un acto de voluntad manifestada en la interposición de la demanda, y ello como requisito previo para que el Estado a través del poder judicial, pueda dar respuesta a la acción ejercitada por la parte actora, cfr. G. Chiovenda, *L'azione nel sistema dei Diritti*, Ditta Nicola Zanichelli, Bolonia, 1903, p. 102. Sobre la distinción entre conflictos de intereses y conflictos jurídicos, vid. L. Díez Picazo, *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*, Ariel, 3ª Ed., 1ª Reimp., Barcelona, 1999, pp. 14 y ss.

Existen multitud de clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo, si bien, a efectos procesales interesa manejar la anterior clasificación siguiendo el orden antes expuesto, pues representa gráficamente el ciclo evolutivo que siguen los conflictos de trabajo desde su nacimiento, desembocadura en un proceso judicial o extrajudicial y su posterior resolución.

3.1. El conflicto de trabajo latente

El conflicto de trabajo latente es un conflicto genérico vertebrado en elementos jurídicos y metajurídicos (económicos, políticos, ideológicos, culturales, etc.), que enfrenta como sujetos antagónicos a los trabajadores por cuenta ajena frente a los titulares de los medios de producción. Este conflicto encuentra su esencia en las raíces del sistema capitalista, en las antiguas (y renovadas) aspiraciones burguesas y en los anhelos de mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora.¹⁰

El conflicto entre capital y trabajo es latente porque permanece larvado en los pilares socioeconómicos, políticos, culturales, ideológicos, etc., sobre los que descansa el modelo de sociedad capitalista. Esta realidad metajurídica impregna la vida de los ciudadanos que poco pueden hacer para escapar de esta espiral de desigualdad jurídica a nivel sustantivo y procesal¹¹.

El conflicto de trabajo latente puede sintetizarse, por un lado, en los deseos de la clase trabajadora de contar con unas mejores condiciones salariales y un menor número de horas de prestación de servicios. Y, por otro lado, en el afán empresarial de reducir los costes salariales e incrementar el mayor número de

¹⁰ La idea de armonía entre la burguesía y el proletariado surge como el gran argumento burgués frente a la revolución social, de ahí el esfuerzo intelectual para integrar el conflicto de trabajo latente, bien sea ignorando su importancia o buscando un equilibrio entre capital y trabajo, *cf.*: A. Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Civitas, Madrid, 1ª Ed., 1992, p. 65. El Derecho del Trabajo es la disciplina jurídica encargada de integrar o institucionalizar el conflicto entre trabajo y capital, *vid.* M. C. Palomeque López, *Derecho del Trabajo e ideología*, Tecnos, Madrid, 4ª Ed. revisada, 1989, p. 16.

¹¹ Desde el punto de vista procesal, G. Chiovenda fue uno de los precursores del movimiento que puede denominarse *socialismo jurídico* en su vertiente procesal, no en vano, defendía la oralidad, concentración, celeridad, poderes inquisitivos del órgano judicial, etc., herramientas necesarias para acercar la justicia social a las clases menos pudientes que recelaban de los órganos judiciales burgueses y de sus procesos ordinarios, *cf.*: G. Chiovenda, *Principii di Diritto Processuale Civile*, N. Jovene E. C., Nápoles, 1923, 3ª Ed., p. 514; *vid.* G. Tarello, *Dottrine del processo civile. Studi storici sulla formazione del diritto processuale civile*, Il Mulino, Bolonia, 1989, p. 180. Sobre la emergencia de la clase trabajadora y el socialismo jurídico, *vid.* V. Denti, *La giustizia civile*, Il Mulino, Bolonia, pp. 26 y ss. La insuficiencia e inadaptación del proceso civil como instrumento para tratar, conocer y resolver los litigios nacidos en la rama social del Derecho, fue denunciada en su día por A. Menger, *El Derecho civil y los pobres*, Comares, Granada, 1998, pp. 143 y ss.; en parecidos términos, *cf.*: G. Salvioi, *El Derecho Civil y el proletariado*, Universidad de Sevilla, Colección de bolsillo, nº 74, Año 1979, pp. 123 y ss. Por último, repárese en la clásica STC (Pleno) de 25 de enero de 1983, en cuyo F.J. 3º hace mención al carácter compensador del Derecho del Trabajo sustantivo y procesal.

horas de trabajo para aumentar la productividad.

El conflicto de trabajo latente no es un conflicto jurídico que pueda ser resuelto aplicando normas jurídico-laborales, esta modalidad conflictual inspira la creación de normas laborales (sustantivas y procesales) y sirve como criterio de interpretación y aplicación de las mismas.

Por último, nótese que el ordenamiento jurídico-laboral consigue difuminar los aspectos más estridentes de la desigualdad socioeconómica y, sin embargo, cuenta con unas normas laborales incapaces de suturar la brecha socioeconómica abierta entre el titular de los medios de producción y el trabajador por cuenta ajena.

3.2. El conflicto de trabajo manifestado

La diferencia entre conflicto de trabajo latente y conflicto de trabajo manifestado estriba en la operación de concreción subjetiva, objetiva y procesal que acontece cuando las partes de una relación laboral conocen los elementos básicos del incipiente conflicto de trabajo, a saber:

La *concreción subjetiva* hace referencia a la identificación de las partes de la relación laboral en conflicto; la *concreción objetiva* hace mención al objeto del conflicto de trabajo (*vgr*: reclamación de cantidad, despido, impugnación de sanción, etc.); y, en último lugar, la *concreción procesal* comprende las pretensiones contrapuestas de las partes.

La manifestación de un conflicto de trabajo tiene lugar, por ejemplo, cuando la empresa comunica al trabajador/es la existencia de un hecho con relevancia jurídico-laboral. El conflicto deja de ser latente y en base a un ejercicio de concreción subjetiva, objetiva y procesal, pasa a convertirse en un conflicto manifestado. La pregunta que inmediatamente asalta a la mente es ¿cuándo se convierte el conflicto latente en conflicto manifestado?, pues bien, para contestar a la anterior pregunta resulta necesario tomar en consideración la existencia de dos momentos procesales que transcurren con el paso del tiempo:

a) En primer lugar, conocimiento del conflicto por uno de los sujetos de la relación laboral: cuando una de las partes de la relación laboral conoce la concreción objetiva, subjetiva y procesal del conflicto (*vgr*: cuando el empresario tiene conocimiento de una serie de hechos que estima podrían dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria a uno de sus trabajadores).

b) Y, en segundo término, conocimiento del conflicto por las dos partes de la relación laboral: cuando las dos partes de la relación laboral conocen la concreción del conflicto objetiva, subjetiva y procesal (*vgr*: cuando el empresario tiene conocimiento de una serie de hechos que estima podrían dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria de uno de sus trabajadores, y el empresario notifica al trabajador la imposición de una sanción disciplinaria).

En un conflicto de trabajo manifestado y no exteriorizado, las partes de la relación laboral tienen dos posibilidades procesales: no hacer nada y renunciar a sus derechos o, en su caso, realizar las gestiones oportunas para alcanzar un acuerdo privado. En este sentido, cuando una de las partes del conflicto procede a incoar un procedimiento judicial o extrajudicial ante un organismo público, el conflicto de trabajo manifestado muta a un conflicto de trabajo exteriorizado.

En conclusión, el aislamiento procesal únicamente existe en los conflictos exteriorizados en los que la parte demandada interactúa procesalmente en el proceso judicial o extrajudicial incoado por la parte actora.

3.3. Conflicto exteriorizado

Del conflicto laboral latente surge un conflicto manifestado a partir de una concreción conflictual subjetiva, objetiva y procesal, que puede acontecer por ejemplo con la notificación de una carta de despido a un trabajador. Pues bien, en caso de que no pudiera alcanzarse un acuerdo privado para resolver el conflicto, la parte que considere vulnerados sus derechos laborales tendrá las siguientes alternativas:

- A) En primer lugar, no hacer nada y renunciar a sus derechos. En este supuesto, el conflicto manifestado no se habría exteriorizado de cara a la sociedad.
- B) En segundo término, iniciar las gestiones necesarias para alcanzar un acuerdo privado o un laudo arbitral privado. En caso de fructificar las negociaciones y que las partes alcancen un acuerdo privado, o sea emitido un laudo arbitral privado, el conflicto de trabajo manifestado no se habría exteriorizado de cara a la sociedad. Por su parte, cuando las partes no hubieran alcanzado un acuerdo privado, el conflicto de trabajo manifestado tampoco se habría exteriorizado de cara a la sociedad.
- C) En tercer extremo, incoar un procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos (conciliación, mediación o arbitraje). En este caso, el conflicto manifestado se habría exteriorizado de cara a la sociedad cuando el procedimiento extrajudicial fuera tramitado por un organismo público.
- D) Incoar un proceso judicial habiéndose sustanciado previamente un procedimiento extrajudicial o, en su defecto, incoar un proceso judicial directamente cuando no sea obligatorio acudir a un procedimiento extrajudicial (art. 64 LJS). En este supuesto, el conflicto de trabajo manifestado se habría exteriorizado de cara a la sociedad a raíz de la presentación de una demanda¹².

¹² Sobre la notificación de la demanda al demandado y la invitación de convenir (*venire cum*) ante el órgano judicial, *vid.* F. Carnelutti, *Derecho y proceso*, (Tít. orig. *Diritto e processo*. Trad. S. Sentís Melendo), Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1971, pp. 201 y ss.

El conflicto laboral manifestado y privado mutará a un conflicto exteriorizado con la presentación de una demanda, papeleta de conciliación, etc., ante el órgano público encargado de tramitar el proceso judicial o extrajudicial. Por tanto, el *aislamiento parcial* tiene lugar con la exteriorización del conflicto y el *aislamiento total* acontecerá a partir de la interacción de la parte demandada en el proceso judicial o extrajudicial incoado por la parte actora: comparecencia de la parte demandada en el acto del Juicio oral, asistencia al acto de conciliación, etc.

4. LAS FUNCIONES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS DE LOS MEDIOS RACIONALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Todos los medios “racionales” de resolución de conflictos jurídicos intersubjetivos cumplen unas *funciones primarias* que en la mayoría de supuestos son distintas en cada rama jurídica (civil, penal, etc.), debido a sus diferencias estructurales, sociológicas y axiológicas. Y, por otro lado, todos los medios “racionales” de resolución de conflictos jurídicos intersubjetivos, ya sean heterocompositivos o autocompositivos, cumplen unas *funciones secundarias* presentes en todas las ramas jurídicas.

- A) Funciones primarias de los medios racionales de resolución de conflictos laborales:
- 1) Mantener la paz social.
 - 2) Salvaguardar el sistema de producción capitalista.
 - 3) Integrar el conflicto exteriorizado entre trabajo y capital.
 - 4) Hacer efectivos los postulados de justicia social.
 - 5) Garantizar la efectividad de los derechos sociales.
 - 6) Cumplir los principios del proceso laboral (art. 74 LJS).
 - 7) Garantizar la continuidad jurídica en el espacio.

Como si de un ciclo evolutivo se tratara, en primer lugar, aparecen las relaciones laborales de cooperación, a continuación, surgen las relaciones laborales de conflicto, y cuando existe la posibilidad de poner en jaque al sistema político, económico, social, etc., es en este estadio cuando los poderes públicos toman cartas en el asunto y proceden a diseñar los procesos judiciales y extrajudiciales de resolución de conflictos laborales de acuerdo con el marco axiológico y sociológico de las funciones primarias.

- B) Funciones secundarias de los medios racionales de resolución de conflictos jurídicos intersubjetivos (civiles, penales, etc.), incluidos los laborales:
- 1) Aislar el conflicto.
 - 2) Conocer el conflicto.
 - 3) Resolver el conflicto.

En los procesos heterocompositivos las funciones secundarias son cumplidas íntegramente como si de una fase evolutiva se tratara: el órgano judicial o arbitral encargado de resolver un conflicto laboral, civil, etc., lo primero que hará será aislar el conflicto, a continuación, conocer el conflicto a través de la fase de alegaciones y prueba (hechos y derecho) y, por último, resolver el conflicto en base a los hechos probados y al conocimiento de la norma o normas jurídicas que deben ser aplicadas para resolver el conflicto declarativo, ejecutivo o cautelar.

Sin embargo, en los procesos autocompositivos las funciones secundarias son cumplidas parcialmente, pues aunque el órgano conciliador o mediador aísla y conoce el conflicto, no lo resuelve, únicamente intentará conciliar a las partes o mediar para alcanzar un acuerdo.

La resolución heterónoma de un conflicto laboral puede ser parcial o total: la resolución parcial tendrá lugar cuando el órgano heterónomo competente (colegio arbitral, árbitro u órgano judicial) no entre a resolver el fondo del asunto por no estar bien constituida la relación jurídico-procesal. Y, en segundo término, la resolución será total cuando el órgano heterónomo competente entre a resolver el fondo del asunto previa comprobación de que la relación jurídico-procesal está válidamente constituida.¹³

Estas funciones secundarias son genéricas en el ámbito del Derecho Procesal, constituyen las tres columnas sobre las que descansan todos los medios racionales de resolución de conflictos desde la incoación del proceso hasta su terminación material (cuando se entre a resolver el fondo del asunto) y/o procesal (cuando no se entra a resolver el fondo del asunto por no estar válidamente constituida la relación procesal).

A diferencia de las funciones secundarias que irradian sus efectos durante la tramitación procesal, las funciones primarias son cumplidas *antes del proceso* a la hora de diseñar jurídicamente los procesos de resolución de conflictos y, asimismo, *después del proceso*, en base a la finalidad pública perseguida tras la resolución del conflicto. Las funciones secundarias son funciones procesales constantes mientras que las funciones primarias varían en función de cada rama jurídica.

A diferencia de las funciones secundarias, las funciones primarias no entran en contacto con los conflictos jurídicos intersubjetivos, únicamente esbozan las normas procesales laborales y entran a escena una vez resuelto el conflicto de trabajo de acuerdo con una determinada teleología.

¹³ El órgano judicial deberá examinar la relación procesal y la relación material, *vid.*, O. Von. Bulöw, *La teoría de las excepciones y los presupuestos procesales*, (Trad. M. A. Rosas Lichtschein), Liberia el Foro, Buenos Aires, Argentina, pp. 14 y ss. El cumplimiento de los presupuestos de la relación procesal son necesarios para que el órgano judicial pueda entrar a resolver el fondo del asunto, *cf.* G. Chioyenda, *L'azione nel sistema dei Diritti*, Ditta Nicola Zanichelli, Bolonia, 1903, p. 103.

En definitiva, las funciones secundarias son técnicamente procesales mientras que las funciones primarias constituyen la hoja de ruta por la que debe guiarse la ordenación jurídica de un sistema de relaciones laborales que destila una ideología neoliberal incrustada en un modelo de producción capitalista.

5. EL AISLAMIENTO DEL CONFLICTO EN LOS PROCEDIMIENTOS “IRRACIONALES” DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

En la vida real existen conflictos de trabajo que no son resueltos a través de medios racionales, es decir, los sujetos (o el sujeto) de una relación laboral recurre/n a la autotutela como medio “irracional” de resolver conflictos laborales antes, durante o después de la tramitación, en su caso, de un medio de resolución de conflictos laborales judicial o extrajudicial.

Con el transcurso del tiempo el ser humano ha ido elaborando y perfeccionando distintos tipos de procedimientos ideados para resolver conflictos, a saber: un procedimiento basado en la venganza y en la violencia (autotutela) y, a su lado, una serie de procedimientos diseñados por la “razón” humana de carácter *autocompositivos* (mediación, conciliación, transacción) y *heterocompositivos* (arbitraje y proceso judicial).¹⁴

¹⁴ “... Los Estados, tan pronto como han fortalecido su autoridad en cierta medida y han logrado una cultura determinada, han debido limitar necesariamente la autotutela para el mantenimiento de la paz interior; llegando hasta prohibirla...”, cfr: L. Rosenberg, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, (Tit. orig. *Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechts*, Trad. A. Romera Vera), EJEA, Buenos Aires, 1955, Tomo I, p. 3. En parecidos términos, vid. G. Chiovenda, *Principii di Diritto Processuale Civile*, op. cit., p. 64. “... El Estado ha prohibido la defensa privada de los particulares en vista de las irregularidades y abusos que lleva consigo...”, cfr: W. Kisch, *Elementos de Derecho Procesal Civil*, op. cit., p. 13. Vid. P. Aragoneses, *Proceso y Derecho Procesal*, Aguilar, Madrid, 1960, p. 169. Sobre la autotutela, vid. F. Viola / G. Zaccaria, *Le ragioni del diritto*, Il Mulino, Bolonia, 2003, p.69 y ss. Sobre la noción y tratamiento que Hobbes dedica a la autotutela, véase, G. Tarello, *Storia della cultura giuridica moderna*, Il Mulino, Bolonia, 1976, pp. 63 y ss. Sobre la racionalización formal y material del Derecho en general y del proceso judicial en particular, cfr: M. Weber, *Sociología del Derecho*, Comares, Granada, 2001, pp. 155 y ss. Asimismo, nótese que los medios de solución de conflictos han ido refinándose a través de un largo proceso de racionalización, vid. A. Montoro Ballesteros, *Conflicto social, derecho y proceso*, Universidad de Murcia, Murcia, 1980, p. 24. Cfr: G. W. F. Hegel, *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*, (Título orig. *Grundlinien der philosophie des rechts*, Trad. C. Díaz), Libertarias / Prodhufi, Madrid, 1ª Ed., 1993, p. 653. El proceso judicial representa el producto científico de la racionalización del poder judicial como poder burocráticamente organizado, vid. V. Denti, *Sistemi e riforme. Studi sulla Giustizia civile*, Il Mulino, Bolonia, 1999, pp. 49 y ss. En relación a la burocratización de la actividad judicial como límite a la libre iniciativa, vid. T. GEIGER, *Estudios preliminares de Sociología del Derecho*, (Trad. A. Camacho/G. Hirata/R. Orozco), Comares, Granada, 2001, p. 235.

El Derecho del Trabajo es un campo abonado para la utilización de la autotutela, desde su vertiente más arcaica (la ley del más fuerte, tomarse la justicia por su mano, el deterioro de la maquinaria y de las herramientas, boicot, sabotaje, atentados, etc.), hasta su vertiente más moderada y “regulada” (huelga, cierre patronal, etc.).¹⁵

En la autotutela, el aislamiento del conflicto de trabajo acontece cuando las partes enfrentadas intervienen en la contienda y asumen los resultados derivados del enfrentamiento. En este sentido, repárese en que, con carácter general, la autotutela comienza con un ataque físico, si bien, puede finalizar con un pacto entre las partes que ponga punto y final al conflicto de trabajo.

Desde el punto de vista de la resolución del conflicto de trabajo existen tres modalidades de autotutela:

- a) *Autotutela con resolución total del conflicto*: el conflicto de trabajo ha sido resuelto en su integridad.
- b) *Autotutela con resolución parcial del conflicto*: el conflicto de trabajo únicamente ha sido resuelto respecto de una o varias cuestiones, sobre las demás continúa existiendo el conflicto, de ahí que las partes podrían renunciar a sus derechos, o en caso contrario, iniciar otro medio de resolución del conflicto.
- c) *Autotutela nula*: cuando la contienda no consigue resolver ni modificar un ápice del conflicto. En esta situación, las partes podrían renunciar a sus derechos, o en caso contrario, iniciar otro medio de resolución del conflicto.

6. EL AISLAMIENTO DEL CONFLICTO EN LOS PROCEDIMIENTOS “RACIONALES” DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

El Derecho procesal positivo y contemporáneo es fruto de una operación de racionalización llevada a cabo por el ser humano sobre sus propias pautas de conducta y ritos ancestrales de resolución de conflictos.

En los procesos “racionales” de resolución de conflictos ha existido siempre un acto (presentación de la demanda, papeleta de conciliación, etc.) que inicia el proceso e invita a la otra parte a intervenir para dirimir el conflicto. Este acto cuenta con una significativa carga psicológica, ya que entre sus efectos está el de doblegar la voluntad de la parte contraria conminándola a inter-

¹⁵ N. Alcalá-Zamora Y Castillo, *Proceso, autocomposición y autodefensa. Contribución al estudio de los fines del proceso*, UNAM, México, 2000, pp. 42 y ss.

venir en la modalidad procesal escogida por la parte actora.¹⁶

En las relaciones de conflicto laboral sujetas a un proceso racional, una vez presentada la demanda, papeleta de conciliación, etc., el conflicto rebasa la dimensión privada que vincula a las partes y accede a una dimensión pública donde permanecerá en cuarentena hasta la terminación del proceso judicial o extrajudicial.

El aislamiento del conflicto de trabajo en todos los medios racionales de resolución de conflictos sociolaborales, persigue los siguientes propósitos:

- a) Evitar la autotutela y mantener la paz social antes, durante y después de la tramitación del conflicto (judicial o extrajudicial).¹⁷
- b) Concienciar a las partes de que su conflicto será resuelto exclusivamente a través del procedimiento incoado por la parte actora.
- c) Materializar el compromiso de no iniciar otro procedimiento paralelo de resolución del conflicto.

En relación al momento en que se inicia el aislamiento del conflicto, podría existir una disparidad de criterios en función del razonamiento procesal adoptado:

- a) En primer lugar, cabría afirmar que el aislamiento del conflicto de

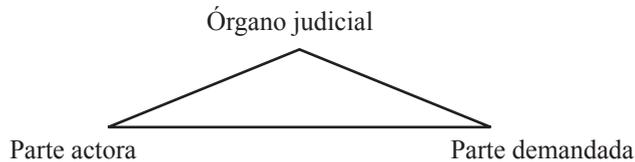
¹⁶ La psicología colectiva influye indirectamente en el Derecho por intermediación de la religión, la moral, el conocimiento, la economía, etc., *cf.*: G. Gurvitch, *Elementos de Sociología jurídica*, Comares, Granada, 2001, pp. 250-251. En relación a la adopción de medidas de coacción (amenaza de multas y otras penas) tendentes a influir en el ánimo del obligado para inducirlo a cumplir la Ley (ejecución psicológica), *cf.*: G. Chiovenda, *Principios de Derecho Procesal Civil*, (Trad. José Casáis y Santaló) Madrid, Reus, Tomo I, 1922, p. 276. El ser humano se comporta frente a la norma jurídica en base a una expectativa de reforzamiento, especialmente de reforzamiento negativo: se cumple la norma para evitar la amenaza de sanción por el incumplimiento, *cf.*: AA.VV., *Bases psicológicas del comportamiento jurídico en México*, E. Cáceres Nieto / G. Rodríguez Ortega, UNAM, México, 1ª Ed. 2008, p. 114. En relación, a la promesa de premio a quien obedece la ley y la amenaza de pena a quien la contravenga, *vid.* F. Carnelutti, en su obra *Derecho y Proceso*, *op. cit.*, p. 75.

¹⁷ El proceso judicial es un remedio pacífico encaminado a restablecer la paz entre los particulares y mantener la paz social, *cf.*: A. Schönke, *Derecho Procesal Civil*, Bosch, Barcelona, 1950, p. 15. De ahí la siguiente afirmación: "... el conflicto de intereses, si no es frenado por el individuo, conduce al desorden, que es la quiebra del Derecho...", *vid.* F. Carnelutti, *Derecho y proceso*, *op. cit.*, p. 38. El desarrollo del derecho en cada tiempo y lugar depende de los ideales comunes de determinados grupos sociales, *cf.*: H. L. A. Hart, *Il concetto di diritto*, (Tit. orig. *The concept of law*, Edición al cuidado de M. A. Cattaneo), Piccola Biblioteca Einaudi, Torino, 2002, p. 216. Relacionado con el anterior razonamiento, téngase en cuenta las dos caras de la Justicia: en primer lugar, como actividad destinada a la resolución de conflictos y, en segundo término, como actividad impregnada de valores políticos, *vid.* Mirjan R. Damaska, *I volti della Giustizia e del potere. Analisi comparatistica del processo*, Il Mulino, Bolonia, 1991, pp. 158 y ss. En la actualidad, la crisis del positivismo jurídico ha motivado la superación de la rígida distinción entre derecho y moral, permitiendo en nuestro tiempo la apertura del debate filosófico-jurídico a los valores éticos y políticos, *vid.* C. Faralli, *La filosofia del diritto contemporanea. I temi e le sfide*, Laterza & Figli Spa, Roma-Bari, 3ª Ed., 2004, pp. 15 y ss.

trabajo tiene lugar cuando la parte actora se dirige por escrito al órgano encargado de resolver el conflicto exponiéndole unos hechos y ejercitando una pretensión. Este posicionamiento encuentra su fundamento en una *relación procesal bilateral*.

Parte actora ————— Órgano judicial

- b) En segundo término, podría sostenerse que el aislamiento tiene lugar cuando la parte actora se dirige por escrito al órgano encargado de resolver el conflicto y, a continuación, éste traslada la información a la parte demandada que interactúa en el proceso (*vgr.* compareciendo al acto del juicio oral), siendo a partir de entonces cuando comienza la cuarentena del conflicto. Este posicionamiento es el defendido en este trabajo, basado en una *relación procesal triangular*:



A excepción de la autotutela y de la transacción *inter privados*, en todos los procedimientos de resolución de conflictos laborales existe un tercero imparcial encargado de la tramitación del procedimiento con el propósito de alcanzar una solución consensuada entre las partes (conciliación y mediación) o de dictar una resolución impuesta a las partes (arbitraje y proceso judicial).

6.1. Procedimientos extrajudiciales

6.1.1. Transacción *inter privados*

Como es sabido, en el ordenamiento jurídico-laboral la transacción extrajudicial es un medio para resolver conflictos de trabajo, si bien, en la práctica, la obligatoriedad previa de tramitar un procedimiento extrajudicial (conciliación y mediación) limita en gran medida la posibilidad de resolver un conflicto laboral a través de un acuerdo privado.

No obstante, adviértase que cuando las partes han llegado a un acuerdo privado, el conflicto de trabajo no se ha exteriorizado de cara a la sociedad ya que las partes han alcanzado un acuerdo sin intervención de terceros sujetos adscritos a organismos públicos. Este acuerdo privado tiene *naturaleza contractual* y posee un régimen jurídico que descansa en el Derecho civil de obligaciones y contratos, si bien, como acuerdo privado de índole laboral no puede causar un perjuicio a los derechos de los trabajadores (art. 3.5. LET).

En estos supuestos, el aislamiento del conflicto laboral tiene lugar cuando las partes inician las negociaciones, continuando en cuarentena hasta el final de la negociación. Una vez terminado el período de negociaciones pueden acontecer las siguientes alternativas:

- a) Que no se haya alcanzado un acuerdo: el conflicto dejará de estar en cuarentena una vez rotas las negociaciones. La parte actora tendrá vía libre para renunciar a sus derechos o, en su caso, iniciar otro medio de resolución del conflicto laboral.
- b) Que se haya alcanzado un acuerdo: el conflicto dejará de estar en cuarentena una vez que las partes hubieran llegado a una solución amistosa, respecto de todas y cada una de las cuestiones objeto de conflicto.
- c) Que se haya alcanzado un acuerdo parcial: el conflicto dejará de estar en cuarentena respecto a las cuestiones en las que se ha alcanzado el acuerdo parcial. En relación a las cuestiones parciales sin acuerdo privado, la situación de cuarentena desaparece hasta que una de las partes inicie otro medio de resolución de conflictos e interactúe procesalmente la parte demandada.

6.1.2. Conciliación

En el ámbito laboral existen varios tipos de conciliación, a saber:

- a) Conciliación previa a la vía judicial (administrativa o derivada de la autonomía colectiva).
- b) Conciliación llevada a cabo por la comisión paritaria.
- c) Conciliación desarrollada ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

El aislamiento del conflicto de trabajo sometido a conciliación tendrá lugar con la intervención de las partes en el acto de conciliación. No obstante, cuando el conflicto laboral sea sometido a conciliación ante la comisión paritaria de un convenio o ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el aislamiento del conflicto tendrá lugar desde el momento en que las partes acuerdan someter el conflicto a cualquiera de estos procedimientos de conciliación.

Por otro lado, téngase en cuenta que existe un trámite de conciliación administrativa en materia de conflictos colectivos, regulada en los arts. 17 y ss. del Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. En este trámite de conciliación, el aislamiento del conflicto tendrá lugar cuando las partes acudan a una comparecencia fijada por la autoridad laboral, dónde se intentará llegar a la avenencia.

6.1.3. Mediación

En la órbita del conflicto laboral existen cuatro modalidades de mediación:

- a) Mediación previa a la vía judicial (de naturaleza administrativa o derivada de la autonomía colectiva).
- b) Mediación desarrollada ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- c) Mediación ante la comisión paritaria de un convenio colectivo.
- d) Mediación establecida por el V ASEC.

El aislamiento del conflicto de trabajo sometido a mediación tendrá lugar cuando las partes comparezcan al acto de mediación. No obstante, cuando el conflicto laboral sea sometido a mediación ante la comisión paritaria de un convenio colectivo o ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el aislamiento del conflicto tendrá lugar desde el momento en que las partes acuerdan someter el conflicto a un procedimiento de mediación.

En relación al mecanismo de mediación establecido en el V ASEC, nótese que el procedimiento puede instarse por una de las partes o por la totalidad. El momento dónde tiene lugar el aislamiento es en la designación de un mediador o mediadores que realizan las partes inmersas en el conflicto.

6.1.4. Arbitraje

El arbitraje y el proceso judicial, a salvo las distancias, tienen aspectos comunes: en ambas categorías existe un tercero imparcial encargado de la tramitación del procedimiento y de resolver el conflicto laboral. Desde una perspectiva general existen numerosas modalidades de arbitraje laboral:

- a) Arbitraje laboral común.
- b) Arbitraje laboral tramitado ante la ITSS.
- c) Arbitraje laboral establecido por norma heterónoma: arbitraje electoral.
- d) Arbitraje obligatorio en caso de huelga.
- e) Arbitraje facultativo en materia de conflictos colectivos.
- f) Arbitraje llevado a cabo por la comisión paritaria de un convenio colectivo.
- g) Arbitraje establecido en el V ASEC.

Como regla general, en los procedimientos arbitrales el aislamiento del conflicto laboral tendrá lugar con la suscripción del convenio arbitral por las partes en conflicto.

En el procedimiento arbitral sometido a la ITSS, el aislamiento del conflicto tendrá lugar desde el momento en que las dos partes proceden a nombrar a un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, como árbitro encargado de aislar, conocer y resolver el conflicto.

Otro supuesto es el relativo al arbitraje laboral en materia electoral recogido en el art. 76 LET. En este caso, el aislamiento del conflicto acontecerá una vez que las partes intervienen en una comparecencia ante el árbitro encargado de resolver el conflicto.

Asimismo, existe un arbitraje facultativo en materia de conflictos colectivos, art. 24 Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, dónde el aislamiento del conflicto nace cuando las partes toman conciencia del conflicto y proceden a designar a uno o varios árbitros.

Por otro lado, existe un arbitraje obligatorio impuesto por la Administración en caso de huelga, que sustituye la voluntad de las partes en conflicto. En este supuesto, el aislamiento del conflicto se produce cuando a las partes se le notifica la incoación de un procedimiento arbitral obligatorio y, posteriormente, la parte demandada interviene e interactúa en dicho procedimiento arbitral obligatorio.

Repárese en que existe una modalidad de arbitraje voluntario tramitado por la comisión paritaria de un convenio colectivo: el aislamiento del conflicto de trabajo surtirá efectos desde la incoación del procedimiento arbitral e intervención procesal de la contraparte en el citado arbitraje voluntario.

Por último, téngase en cuenta que dentro del ámbito de aplicación del V ASEC, el aislamiento del conflicto desplegará sus efectos en el mismo momento en el que las partes suscriben el compromiso arbitral.

6.2. Proceso laboral interno

En el proceso laboral ordinario y en los procesos laborales especiales, la exteriorización conflictual que provoca el *aislamiento parcial* del conflicto acontece a raíz de la presentación de la demanda (de oficio o a instancia de parte). A continuación, existirá un *aislamiento total* cuando la parte demandada comparezca al acto del Juicio oral.

Por tanto, el elemento determinante para que el aislamiento total del conflicto surta efectos en un proceso laboral ordinario o especial, estriba en la comparecencia de la parte demandada al acto del juicio oral, ya sea oponiéndose a la demanda o, incluso, allanándose.

Llegados a este punto, es necesaria una acotación para evitar caer en el error de confundir aislamiento total y sumisión tácita, a saber: cuando la parte demandada comparece al acto del Juicio oral y formula la excepción de incompetencia judicial interna o internacional, existirá el aislamiento total del conflicto y, sin embargo, no procederá la figura procesal de la sumisión tácita.¹⁸

En el proceso laboral cautelar el aislamiento total del conflicto acontece con carácter general en dos momentos procesales:¹⁹

¹⁸ Véanse, a título de ejemplo, los arts. 23 y 24 Reglamento (CE) n° 44/2001 del Consejo, 22 de diciembre del 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Mientras que en el proceso laboral internacional sí se admite (aunque con limitaciones) la figura de la sumisión expresa (acuerdos atributivos de competencia), en el proceso laboral interno únicamente cabe la sumisión tácita, desterrándose por tanto la figura de la sumisión expresa, vid. STS (Sala de lo Social) de 16 de febrero de 2004.

¹⁹ *Id.* art. 79 LJS en conexión con los arts. 721 a 747 LEC 1/2000.

- a) Notificación a la parte demandada de la solicitud de la medida cautelar, citación para la vista y posterior comparecencia de la parte demandada. Terminada la vista, el tribunal, en el plazo de cinco días, decidirá mediante Auto la solicitud de medidas cautelares. Y, por último, nótese que contra el Auto que acuerde medidas cautelares cabrá recurso de apelación, sin efectos suspensivos.
- b) Notificación a la parte demandada del Auto que de forma directa y sin audiencia decreta la medida o medidas cautelares solicitadas por la parte actora. Contra el Auto que acuerde medidas cautelares sin previa audiencia del demandado no cabrá ningún recurso.

En la sustanciación de un recurso de suplicación, el aislamiento del conflicto tendrá lugar cuando la parte recurrida presente escrito de impugnación frente al recurso de suplicación.²⁰

Asimismo, en el recurso de casación ordinario y en el recurso de casación para unificación de doctrina, tras la notificación a la contraparte de la preparación y posterior formalización del recurso, el conflicto quedará aislado una vez que la parte recurrida proceda a presentar el correspondiente escrito de impugnación.²¹

En relación a la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, adviértase que presentada y admitida la demanda de revisión, el órgano judicial emplazará a la contraparte para que dentro del plazo de veinte días conteste a la demanda de revisión, quedando aislado el conflicto desde la presentación del escrito de contestación a la demanda de revisión.²²

Y, por último, repárese en que a través del proceso laboral ejecutivo la parte ejecutante pretende hacer efectiva una sentencia firme prescindiendo de la voluntad del obligado. En este supuesto, el aislamiento del conflicto acontecerá una vez que la parte ejecutada presenta un recurso de reposición frente al Auto que despacha ejecución, no en vano, en caso de no presentar recurso de reposición el proceso laboral seguiría delante de oficio.²³

6.3. Proceso laboral comparado

El Derecho comparado ofrece una visión cuanto menos sugerente en relación al aislamiento procesal de los conflictos de trabajo. Analizando toda esa casuística pueden delimitarse a groso modo dos corrientes jurídico-procesales:

²⁰ *Vid.* arts. 195 y ss. LJS.

²¹ *Véanse*, arts. 205 y ss. LJS.

²² *Cfr.* art. 236 LJS, en conexión con los arts. 509 y ss. LEC 1/2000.

²³ *Cfr.* art. 239.4 LJS.

En primer lugar, una tendencia formalista que coincide a grandes rasgos con el esquema de nuestro juicio civil ordinario (arts. 399 y ss. LEC 1/2000): elaboración por escrito de una contestación a la demanda y, a continuación, la celebración de varias audiencias, a saber:

- 1) Art. 124 Código Procesal del Trabajo de Bolivia, DL n° 16896 de 25 de julio de 1979.
- 2) Arts. 451 y ss. Código de Trabajo de Chile, en relación al procedimiento de aplicación general.
- 3) Arts. 464 y ss. Código de Trabajo de Costa Rica, Ley n° 2 de 21 de agosto de 1943, Diario Oficial La Gaceta de 29 de agosto de 1943.
- 4) Arts. 338 y ss. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto n° 1441.
- 5) Arts. 114 y ss. del Código Procesal del Trabajo de Paraguay, Ley n° 742/1961, en relación al procedimiento de primera instancia.
- 6) Arts. 513 y ss. Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley n° 1692, de 29 de mayo de 1992.
- 7) Arts. 31 Código Procesal del Trabajo de Colombia, Decreto-Ley n° 2158, de 24 de junio de 1948. Incluidas las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001.
- 8) Arts. 566 y ss. del Código de Trabajo de Panamá, Decreto del Gabinete n° 252 de 30 de diciembre de 1971, en dicha norma se recoge un trámite denominado de “saneamiento” (art. 578) con una finalidad similar a la de la audiencia previa en nuestro proceso civil (art. 414 LEC 1/2000), quizás por influencia del procesalista austríaco Klein, a saber: control de la relación jurídico-procesal para evitar la presencia de vicios procesales que pudieran dar lugar a un fallo inhibitorio o nulo.
- 9) Arts. 392 y ss. Código de Trabajo de El Salvador, Decreto Legislativo n° 15 de 23 de junio de 1972, D. O. n° 142 – Tomo 236 de 31 de julio de 1972, un aspecto interesante de esta norma es la distinción procesal que realiza sobre los juicios laborales de hecho y los juicios de derecho (art. 396).
- 10) En Argentina, cada una de las veintitrés provincias cuenta con una norma procesal laboral que establece un trámite de contestación a la

demanda y, a renglón seguido, una o más audiencias.²⁴

Un ejemplo de esta tendencia formalista puede apreciarse en el proceso laboral venezolano, y más concretamente en el proceso laboral de primera instancia: tras la presentación de la demanda le es notificada a la parte demandada la citación para comparecer a una audiencia preliminar, donde el órgano judicial debe intentar conciliar o mediar para llegar a una solución amistosa entre los contendientes. En caso de no alcanzar acuerdo, la parte demandada deberá elaborar y presentar un escrito de contestación a la demanda, continuando el proceso con la audiencia de juicio y, finalmente, con el dictado de la sentencia oral.²⁵

Desde otro punto de vista, existe una tendencia que en base a los principios procesales de justicia social, diseña un proceso laboral dominado por la oralidad, celeridad, inmediación, etc., con una estructura similar a nuestro proceso laboral: demanda y citación a las partes para la vista del juicio oral donde el demandado de forma verbal articulará su defensa (contestación a la demanda).

- 1) Arts. 425 y ss. Código de Trabajo de El Salvador, en relación a los procedimientos judiciales de única instancia.
- 2) Arts. 310 y ss. Código Procesal Laboral de Nicaragua, La Gaceta n° 205 de 30 de octubre de 1996. A día de hoy, pendiente de entrar en vigor el nuevo Código Procesal del Trabajo de Nicaragua.
- 3) Arts. 98 y ss. Código Procesal del Trabajo de Paraguay, en relación a los juicios de única instancia.
- 4) Art. 584 Código de Trabajo de Ecuador, Codificación 1997.

²⁴ *Vid.* arts. 26 y ss. Ley 11653 de los Tribunales de Trabajo de la provincia de Buenos Aires; arts. 67 y ss. Ley 5732 del Código de Procedimiento Laboral de 13 de agosto de 1987 (Boletín Oficial de 16 de octubre de 1987); arts. 59 y ss. Código Procesal Laboral de Entre Ríos, Ley n° 5315 de 16 de abril de 1973; arts. 49 y ss. Código Procesal del Trabajo, Ley n° 1938, de la provincia de Jujuy; arts. 43 y ss. Ley 2144 de 23 de diciembre de 1952, Código Procesal Laboral de Mendoza (Boletín Oficial de 9 de enero de 1953); arts. 59 y ss. Código de Procedimiento Laboral de Misiones, Ley XIII-n°1 de Misiones; arts. 39 y ss. Código Procesal Laboral de Santa Fe, Ley 7945, Boletín Oficial de 7 de diciembre de 1976; arts. 49 y ss. Código de Procedimiento Laboral de Santiago del Estero, Ley 3603 (Boletín Oficial de 9 de marzo de 1971); arts. 45 y ss. Ley de Procedimiento en lo Laboral de la Provincia de Santa Cruz, Ley 1444; arts. 20 y ss. Ley n° 921 de Procedimiento Laboral de Neuquén; arts. 54 y ss. Código Procesal Laboral de Tucumán, Ley 6204; arts. 59 y ss. Código Procesal del Trabajo de Catamarca, Ley 4799, (Boletín Oficial de 13 de diciembre de 1994); arts. 76 y ss. de la Ley de Justicia del Trabajo y Procedimiento Laboral, de Chaco, Ley n° 2383; arts. 45 y ss. Código de Procedimientos de Trabajo Ley 69 de Chubut (Ley XIV – n°1); arts. 46 Código Procesal del Trabajo de Córdoba, Ley 7987, (Boletín Oficial de 15 de enero de 1991); arts. 34 y ss. Ley n° 3540 Código de Procedimientos Laborales de Corrientes, Ley n° 3540; arts. 30 y ss. Código de Procedimiento del Trabajo de Formosa, Ley 639/986; arts. 22 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral de La Pampa; arts. 22 y ss. Ley n° 1504 de Río Negro, (Boletín Oficial n° 4584 de 10 de enero de 2008); arts. 32 y ss. Ley 5298, Ley de Organización de la Justicia del Trabajo de Salta; arts. Ley n° VI- 071-2010, Código de Procedimiento Laboral de San Luis; arts. 638 y ss. que se remiten a los arts. 431 y 432 del Código Procesal Civil, Comercial, Laboral, Rural y Minero de Tierra de Fuego.

²⁵ *Cfr.* arts. 123 y ss. Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Gaceta Oficial n° 37504, de 13 de agosto de 2002. Existen, por tanto, dos momentos en los que puede nacer el aislamiento total por comparecencia de la parte demandada: el primero, en la audiencia de conciliación y, el segundo, en la audiencia de juicio.

- 5) Art. 707 y ss. Código del Trabajo de Honduras, Decreto 158-59, Gaceta n° 16827 de 15 de julio de 1959.

Y, por último, en el proceso laboral italiano tras la presentación de la demanda y posterior fijación de una audiencia de discusión, la parte demandada deberá depositar una memoria defensiva (contestación a la demanda) que, a partir de ese momento, deja aislado el conflicto laboral.²⁶

7. CONCLUSIONES

Todo saber alberga cuestiones que por obvias (a priori) son despojadas de la reflexión que merecen y suelen pasar desapercibidas a ojos del intérprete. El Derecho no es ajeno a esta realidad y en su seno alberga un puñado de cuestiones, conceptos, categorías, etc., que no han sido objeto de estudio pese a su importancia teórica y práctica.

El aislamiento procesal de los conflictos intersubjetivos es una *Institución sempiterna* vinculada a la vida de los seres vivos y dentro de éstos a la vida del ser humano: no es una Institución creada por el ser humano, pues responde a unas pautas de conducta instintivas existentes en la práctica totalidad de los seres vivos. En la otra cara de la moneda, existen las *Instituciones jurídicas históricas* (contrato, proceso judicial, etc.), creadas por el ser humano para salvaguardar un determinado orden social en armonía con la ideología imperante y sin equivalencia en el reino animal.

Asimismo, el aislamiento procesal es una fase secundaria que camina de la mano de otras funciones secundarias como son el conocimiento y la resolución de conflictos intersubjetivos. En el ámbito del Derecho procesal es frecuente identificar como fases procesales las de “conocimiento” y “resolución” de conflictos, dejando en el limbo a la fase de “aislamiento” procesal, existente en todos los procesos racionales e irracionales de resolución de conflictos suscitados entre seres humanos y, aún incluso, en los conflictos originados en la mayoría de especies del reino animal²⁷

²⁶ Vid. arts. 114 y ss. *Codice di Procedura Civile*. Cfr. G. Tesoriere, *Diritto Processuale del Lavoro*, CEDAM, Padova, 2004, pp. 195 y ss. Vid. P. Leanza, *Il processo del lavoro. Il giudizio di primo grado, le impugnazioni, l'esecuzione, i procedimenti speciali*, Giuffrè, Milán, 2005, pp. 175 y ss.

²⁷ Deberá rechazarse de plano los postulados de la escuela existencialista (G. Husserl, E. Wolff, Recaséns Sichés), que considera el Derecho exclusivamente como un producto humano; el Derecho no pre-existe al humano, el humano crea al Derecho y pre-existe a él. El Derecho, por tanto, no es producto de la naturaleza, sino hechura del hombre, al igual que la música, el lenguaje, el arte, la filosofía, etc. que son producto de la dimensión espiritual del hombre. Sin embargo, estos razonamientos, desde nuestro punto de vista, son erróneos, pues el Derecho y, en particular, el Derecho Procesal vincula y es aplicado por los animales de forma distinta en función de cada especie. Una visión del existencialismo en clave procesal puede encontrarse en la obra de P. Aragoneses, *Proceso y Derecho Procesal*, op. cit., p. 320.

Las fases de conocimiento y resolución procesal difícilmente podrían cumplir su cometido sin el concurso previo del aislamiento procesal que, entre otras finalidades, tiende a evitar el recurso a la autotutela, impedir la litispendencia y, por último, concienciar a las partes que su conflicto deberá resolverse a través del procedimiento escogido por la parte actora.

Después de la tinta derramada en las páginas precedentes, podemos extraer una conclusión final: a salvo de opiniones torticeras, el aislamiento procesal no es un trámite baladí, sin más...²⁸.

²⁸ En ocasiones, el aislamiento procesal nace sin que el demandado sea plenamente consciente de los efectos jurídico-procesales derivados de su interacción en el proceso de resolución de conflictos elegido por la parte actora. Un ejemplo puede apreciarse en la comparecencia del demandado al acto de conciliación previa sin formular la oportuna reconvencción: esa actuación inconsciente motivará la imposibilidad posterior de formular reconvencción en el acto del Juicio oral, *vid.* J. C. García Quiñones, *La conciliación laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2005, p. 108.