

# CONTROL JUDICIAL DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CARMEN SÁEZ LARA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Córdoba

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Mediación laboral, arbitraje laboral, revisión judicial

Las vías y el alcance del control judicial sobre los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje es una de las cuestiones definidoras de la relación existente entre el sistema judicial y el sistema autónomo y extrajudicial de solución de los conflictos laborales. Sin embargo, el marco normativo vigente sigue planteando dudas sobre el procedimiento judicial adecuado y, consiguientemente, sobre los plazos y motivos para la impugnación de los acuerdos y los laudos. Aunque, tal vez, sea inevitable la diversidad de vías de impugnación, la falta de articulación entre una pluralidad de fuentes heterónomas y autónomas dificulta la labor de los operadores jurídicos. Sobre estos problemas interpretativos y sus soluciones versa el presente trabajo, que ha partido de aplicar el marco general del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. En el arbitraje voluntario, la autonomía de la voluntad de las partes ampara y exige que el control judicial arbitrales se base en una *cognitio* limitada, a vicios procedimentales esenciales y al exceso sobre el arbitraje, salvo que el laudo hubiera incurrido en infracción de norma imperativa o violación de derechos fundamentales.

## ABSTRACT

**Key words:** Labor mediation, labor arbitration, judicial review

The pathways and scope of judicial review of autonomous mediation and arbitration procedures is one of the issues that define the relationship between the judicial system and the autonomous and extrajudicial system for the settlement of labour disputes. However, the existing regulatory framework continues to raise doubts about the appropriate judicial procedure and, consequently, the time limits and grounds for challenging agreements and awards. While the diversity of challenge routes may be inevitable, the lack of articulation between a plurality of heterosome and autonomous sources makes it difficult for legal operators to work. On these interpretative problems and their solutions is this work, which has taken advantage of applying the general framework of the fundamental right to effective judicial protection. In voluntary arbitration, the autonomy of the parties' will is protected and requires that arbitral judicial review be based on limited *cognitio*, essential procedural defects and excess arbitration, unless the award had committed infringement of mandatory rule or violation of fundamental rights.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MEDIOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA
3. MARCO NORMATIVO Y CRITERIOS JUDICIALES SOBRE CONTROL JUDICIAL DE LOS ACUERDOS DE MEDIACIÓN Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES
4. Control judicial de los acuerdos de mediación
  - 4.1. Procedimiento de impugnación de acuerdos de mediación: el art. 67 LRJS
  - 4.2. Ámbito de aplicación del procedimiento de impugnación del art. 67 LRJS: Acuerdos de mediación pre-procesales
  - 4.3. Impugnación del acuerdo de mediación sustitutivo de convenio colectivo
  - 4.4. Impugnación del acuerdo de mediación sustitutiva de periodo de consultas en decisiones empresariales de reestructuración del personal
5. CONTROL JUDICIAL DEL LAUDO ARBITRAL
  - 5.1. Proceso ordinario para la impugnación de laudos arbitrales del art. 65.4 LRJS
  - 5.2. Procedimiento especial de impugnación del laudo en materia electoral
  - 5.3. Procedimiento de impugnación de laudos voluntarios con eficacia o sustitutivos de convenio colectivo
  - 5.4. Procedimiento de impugnación de laudos sustitutorios de acuerdos en periodos de consultas
  - 5.5. Procedimiento de impugnación del laudo obligatorio fin de huelga
  - 5.6. Procedimiento de impugnación judicial del laudo arbitral obligatorio de inaplicación convencional
  - 5.7. Recapitulación sobre los motivos impugnatorios de los laudos arbitrales laborales

## 1. INTRODUCCIÓN

Una de las claves definidoras de cualquier sistema de solución autónoma de conflictos laborales es su relación con el sistema judicial y en esta clave se analizan, habitualmente, cuestiones relativas a la conexión entre ambos sistemas, tales como la suspensión de los plazos para el ejercicio de las acciones judiciales, la fuerza ejecutiva propia y la impugnación de los resultados de estos procedimientos, es decir, de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales<sup>1</sup>. En efecto, una de las cuestiones definidoras de la relación entre el sistema judicial y los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje es la relativa a las vías y el alcance del control judicial sobre los mismos, ámbito en el que además se despliegan las exigencias derivadas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Entre nosotros, la relevancia teórica de este tema contrasta con las dudas que, en la práctica, plantea la interpretación de la normativa aplicable, a la hora de concretar el procedimiento judicial adecuado y, consiguientemente, los motivos impugnatorios frente a un acuerdo de mediación o un laudo arbitral. Y, por ello,

<sup>1</sup> *Vid.* art. 65 LRJS, sobre los efectos de la solicitud de mediación previa y de la suscripción del compromiso arbitral y art. 68 LRJS, **sobre ejecutividad del acuerdo de mediación y de los laudos arbitrales firmes.**

la crítica al marco normativo es reiterada, en los estudios que en las últimas décadas han abordado el control judicial de los medios autónomos de solución de conflictos laborales.

Aunque la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) reforzara estos procedimientos, como afirmaba en su preámbulo, con la regulación de una modalidad procesal de impugnación del laudo y con la previsión de la revisión de los laudos arbitrales firmes (párrafo 2º, ap. IV del Preámbulo)<sup>2</sup>, este avance frente a la regulación precedente fue insuficiente para solventar de forma clara los problemas interpretativos existentes<sup>3</sup>. En este sentido, puede señalarse que la LRJS no establece un marco regulador completo sobre el control judicial de los mecanismos autónomos de solución de conflictos laborales, siendo preciso acudir a otras regulaciones, que no se articulan con ella, como la establecida por la LET<sup>4</sup>, por lo que determinar, en cada caso, la vía procesal de impugnación judicial adecuada sigue siendo una cuestión compleja. Así, se comprueba en la práctica judicial, donde los órganos judiciales han establecido diversos criterios interpretativos.

En términos más amplios, puede señalarse que estos problemas interpretativos son consecuencia lógica de la ausencia de un marco jurídico definidor de la mediación y el arbitraje laborales<sup>5</sup>, pero también de la propia variedad de los ámbitos sobre los que estos mecanismos actúan. Efectivamente, los medios autónomos de solución de los conflictos laborales asumen una pluralidad de funciones (desde evitar un procedimiento judicial, sustituir e inaplicar un convenio colectivo, sustituir el periodo de consulta en el caso de decisiones de reestructuración

<sup>2</sup> Y ciertamente clarifica la competencia de la jurisdicción social para resolver las impugnaciones de los acuerdos de conciliación/mediación y de los laudos arbitrales (art. 2 h) LRJS) y delimita la competencia de Juzgados (art. 10.2 h) LRJS) y de las Salas de lo social del Tribunales Superiores de Justicia (art. 11.1 a) LRJS) de la Audiencia Nacional (párrafo 1º, art. 8.1 LRJS) y del Tribunal Supremo (arts. 9 c) y 236 LRJS).

<sup>3</sup> Pues, como se recordará, la derogada Ley de Procedimiento Laboral se refería, en su art. 65.3, a un recurso judicial de anulación del laudo pero no contenía regulación alguna sobre el mismo.

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>5</sup> Existe, como se sabe, una pluralidad de fuentes de regulación tanto legales (LET y LRJS, básicamente) como convencionales, acuerdos interprofesionales sobre materias concretas (ex art.83.3 LET), tanto a nivel estatal como autonómico, que, se afirma, debería simplificarse, sobre todo en su dimensión legal, para facilitar el conocimiento y utilización de dichos procedimientos. En concreto, la legislación debería homogeneizar las vías de impugnación jurisdiccional, así como la ejecutividad y los efectos de los medios de solución autónoma sobre la interrupción/suspensión de la prescripción/caducidad de las acciones; y debería mejorar la coordinación entre medios judiciales y extrajudiciales. Vid., Montoya Melgar, A., Presente y futuro de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, CEOE, 2016, p. 15 y 18.

empresarial o evitar una huelga) y, por tanto, resuelven conflictos de diversa naturaleza (jurídicos y de intereses, individuales, plurales y colectivos) siendo también distinta la eficacia jurídica de sus productos.

En consecuencia, de una parte, se acusa una dispersión normativa de las previsiones relativas al control judicial de estos procedimientos y de sus resultados y, de otra parte, se confirma que la vía de impugnación de los mismos no es única, sino que va a depender de la función que desarrolle la mediación o el arbitraje y, por tanto, de la eficacia jurídica de sus resultados. Por ello, aunque tal vez sea inevitable la diversidad de las vías y motivos de impugnación judicial, sin embargo, una regulación legal sobre los mismos aumentaría la seguridad jurídica y promovería la utilización de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales.

En las páginas siguientes se analizará el marco normativo y, de forma separada, la impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales. Previamente, será preciso realizar alguna consideración general sobre las exigencias que el derecho a la tutela judicial efectiva determina sobre el control judicial de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales.

## **2. MEDIOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

Desde sus pronunciamientos iniciales, el Tribunal Constitucional estableció que el recurso a procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales no implicaba la renuncia al derecho constitucional a la tutela judicial efectiva<sup>6</sup>. De otra parte, también señalaría el TC que el desenvolvimiento de estos medios de solución habrá de respetar el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, así, por ejemplo, la protección del derecho a la tutela judicial recaerá sobre los laudos arbitrales (principios de inmodificabilidad, ejecución e impugnación judicial de los laudos arbitrales) sin que ello signifique la extensión de las garantías del art. 24 CE al proceso arbitral<sup>7</sup>.

Centrando nuestra atención en el objeto del presente trabajo, en términos generales, se ha venido afirmando que el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) impone la recurribilidad de las decisiones recaídas en los procedimientos de solución autónoma, por más que la ley restrinja los motivos de

<sup>6</sup> SSTC 174/1995, de 23 de noviembre; 75/1996, de 30 de abril y 176/1996, de 11 de noviembre. *Vid.*, Durán López, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, I, 1993, p. 100 e *idem*, “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales”, *Cívitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, 41/1990, p. 36.

<sup>7</sup> Casas Baamonde, M.E., “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, *RL*, Tomo I, 1999, p. 1.

acceso a la jurisdicción. De partida, hemos de confirmar, efectivamente, que tanto los acuerdos de mediación como los laudos arbitrales están sometidos a determinadas garantías jurídicas, relativas a su tramitación y alcance, ya resuelvan conflictos jurídicos o de intereses, por lo que será exigible establecer *ex art. 24 CE* un control judicial de legalidad. La impugnación judicial de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales por violación de las garantías jurídicas procedimentales es así una exigencia y una garantía de legalidad y de constitucionalidad.

Ahora bien, una cuestión diversa es la exigencia que el 24 CE establece para la revisión de fondo de los productos de estos procedimientos. Aun partiendo de la admisibilidad de la revisión jurisdiccional, el diseño de los supuestos impugnatorios no puede ser tan amplio que convierta a la instancia judicial en una vía ordinaria de recurso, en una revisión judicial de fondo, que desvirtúe la esencia de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales (desjudicialización del conflicto o inmediatez)<sup>8</sup>. En concreto, el TC se ha pronunciado a favor del control judicial de fondo solamente en relación los laudos de arbitraje obligatorio. La citada STC 174/1995 precisó que, en supuestos de arbitraje obligatorio, la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva exigía la posible revisión de fondo de la cuestión sometida a arbitraje, pues una revisión judicial limitada al control de las garantías formales era insuficiente, para entender que el control judicial así concebido cubre el derecho a obtener la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE. En efecto, para salvar la constitucionalidad, desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva, del arbitraje obligatorio (aunque sea a propuesta de una parte, como para la inaplicación de un convenio colectivo), el TC establecería que cabe un control judicial pleno sobre la adecuación normativa del laudo arbitral<sup>9</sup>. De conformidad con la doctrina constitucional, el arbitraje obligatorio sólo resulta compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva, cuando el control judicial a realizar por los tribunales ordinarios no se restringe

<sup>8</sup> *Vid.*, Prados de Reyes, F.J., y Alameda Castillo, M. T., La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, p. 2. Como señalan estos autores tal amplitud podría, además, ser contraria a esa opción de tutela no judicial libremente decidida por las partes en virtud de su derecho constitucional de autonomía y autotutela colectiva. Como declara el TC en la citada STC 176/1996, el arbitraje es un medio heterónomo de arreglo de controversias individuales que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de los sujetos privados. Por ello, en este medio heterónomo de solución de controversias y siempre que se trate de arbitraje voluntario, lógicamente, los poderes dirimentes de esos terceros son obra del principio de autonomía de la voluntad de las propias partes colectivas e individuales.

<sup>9</sup> STC 119/2014, de 16 de julio, (FJ 5 A).

a un juicio externo, sino que alcanza también a aspectos de fondo de la cuestión sobre la que versa la decisión<sup>10</sup>.

Por ello, el control judicial sobre un laudo obligatorio no se limitaría a aspectos externos o procedimentales, es decir, al enjuiciamiento sobre el cumplimiento de los requisitos y formalidades del desarrollo de la actuación arbitral y sobre el carácter *ultra vires* de la resolución emitida, sino que se extiende también a aspectos de fondo del asunto objeto del arbitraje, es decir, alcanza también a impugnaciones fundadas en la lesividad a terceros y en su ilegalidad, sin establecerse precisiones respecto a este último motivo impugnatorio. Se trata de un control judicial pleno sobre la adecuación normativa del laudo arbitral, que, como aclara el TC, si estaría acotado a “aquellos aspectos jurídicos que, por su naturaleza, puedan ser objeto de la competencia y conocimiento jurisdiccional” y dentro de los cuales se desarrollaría el control sobre la concurrencia de las causas y sobre la adecuación a ellas de las medidas adoptadas. El control judicial no podría alcanzar a aquellos contenidos del laudo arbitral que resuelvan conflictos de intereses o económicos que, como señalaría la citada STC 119/2014, en relación con un laudo de inaplicación de convenio colectivo, serían los relativos al grado o intensidad de la modificación de las condiciones de trabajo y la duración del período de inaplicación y que sólo pueden ser resueltos en vía extrajudicial. De esta forma, el Tribunal Constitucional distingue entre la diversidad de conflictos jurídicos y económicos que podría resolver el laudo arbitral obligatorio y el alcance del control judicial sobre la solución arbitral de los mismos.

En base a esta interpretación, el TS distingue, según se trata de arbitraje voluntario u obligatorio. De una parte, las reglas específicas delimitadoras de la *cognitio* de la jurisdicción, relativas al control de los requisitos y formalidades de la actuación arbitral y a la incongruencia por exceso del laudo, son las aplicables, en el caso de arbitraje voluntario, cuando se mantiene en plenitud la intervención de la autonomía colectiva. Y, de otra parte, cuando el arbitraje obligatorio actúa, como último mecanismo ofrecido por el legislador para dirimir la discrepancia persistente entre las partes, que, no supone la exclusión de la jurisdicción y, por ello, la revisión judicial en salvaguarda del derecho a la tutela puede tener unos contornos más amplios<sup>11</sup>. En definitiva, en relación con los laudos arbitrales voluntarios, la libre voluntad de las partes que suscriben el compromiso arbitral legitima aquellas restricciones de causas o motivos impugnatorios, que han de quedar reducidas a vicios formales o procedimentales y, en cuanto al fondo, sólo

<sup>10</sup> SSTC 174/1995, de 23 de noviembre, (FJ 3); y 75/1996, de 30 de abril, (FJ 2).

<sup>11</sup> STS de 15/09/2015 (RJ 2015\4734).

sería admisible la impugnación del laudo arbitral en base a la vulneración de normas de derecho necesario.

### **3. MARCO NORMATIVO Y CRITERIOS JUDICIALES SOBRE CONTROL JUDICIAL DE LOS ACUERDOS DE MEDIACIÓN Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES**

Como se sabe, diversas normas legales y acuerdos interprofesionales sobre procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales delimitan un marco normativo caracterizado por la falta de ordenación de una pluralidad de fuentes<sup>12</sup>. En todas ellas se prevé el control judicial de estos procedimientos y, específicamente, de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales<sup>13</sup>. De partida, la LRJS regula, en su art. 67, la vía de impugnación de los acuerdos de conciliación y mediación y, en su art. 65.4, el recurso judicial de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial. Aunque ambas regulaciones se ubican dentro de un título relativo a la evitación del proceso parecen dirigidas, claramente la relativa al arbitraje laboral, a establecer procedimientos ordinarios de control judicial<sup>14</sup>.

La LRJS establece así dos procedimientos diversos para la impugnación judicial del acuerdo de mediación y del laudo arbitral, respectivamente, pero se trata de una regulación que se superpone a la regulación estatutaria, cuyo art. 91.2, sin embargo, equiparaba el acuerdo de mediación y el arbitraje laboral, a efectos de su control judicial. En efecto, la tercera norma jurídica de referencia en materia de control judicial de los acuerdos de mediación y los laudos laborales, junto con los citados arts. 67 y 65.4 de la LRJS, es el art. 91.2 de la LET, que establece, en relación con el acuerdo logrado a través de la mediación y con el laudo arbitral (de solución de conflictos colectivos derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos), de una parte, que tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos estatutarios, (siempre que se cumplan las exigencias de legitimación de los arts. 87, 88 y 89 LET) y,

<sup>12</sup> Excluidas la mediación y el arbitraje laboral, respectivamente, del ámbito de aplicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles y de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, esta última resulta de aplicación supletoria a los arbitrajes laborales (art. 1.3). Sobre esta aplicación supletoria, por ejemplo, vid. SAN 2/11/2012 (proc. 178/2012).

<sup>13</sup> La posibilidad de su impugnación judicial aparece también prevista respecto de los acuerdos de mediación o laudos arbitrales dictados al amparo de los mecanismos de solución de conflictos colectivos en el ámbito del empleo público (art. 45.4 EBEP y art. 2 h) LRJS). Y la vía de impugnación del art. 65.4 LRJS para los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

<sup>14</sup> STS 8/04/2014 (rec. 218/2013).

de otra parte, que serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente, el citado art. 91.2 LET prevé para el laudo arbitral dos motivos de impugnación adicionales; que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o que el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

El art. 91.2 LET constituye además una norma de derecho común, en materia de impugnación de los medios autónomos de solución de conflictos laborales, pues a ella remiten otros preceptos estatutarios. Así, para la impugnación del laudo sustitutivo de un periodo de consulta, el art. 85.1 LET; para la impugnación del laudo sustitutivo de convenio, en caso de bloqueo en la renegociación de un convenio vencido, el art 86.3 LET; y para la impugnación del laudo de inaplicación de un convenio colectivo el art. 82.3 LET.

De esta forma, interpretando conjuntamente las tres normas anteriores, podría deducirse, en principio, que junto con las vías de impugnación previstas en los arts. 67 y 65.2, ambos de la LRJS, de conformidad con el art. 91.2 LET, el procedimiento de impugnación del convenio colectivo sería el previsto para la impugnación de los acuerdos de mediación y laudos sustitutivos de convenios colectivos o sustitutivos de periodos de consultas, en el caso de decisiones de reestructuración de personal de la empresa. Y ello, podría afirmarse, aunque el art. 163 LRJS identifique como objeto del procedimiento de impugnación del convenio colectivo exclusivamente al laudo arbitral sustitutivo del convenio colectivo. A estos efectos, puede argumentarse que la impugnación directa por los legitimados se regirá por los trámites del proceso de conflicto colectivo (art. 163.3 LRJS); procedimiento que, de conformidad con el art. 153 LRJS, también será el adecuado para la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el citado art. 163 LRJS, y consecuentemente de los acuerdos de mediación laborales.

Ahora bien, la anterior interpretación de la normativa legal aplicable no es la seguida de forma unánime por los acuerdos estatal y autonómicos de solución de conflictos laborales que, con carácter general, remiten al procedimiento del art. 67 LRJS para la impugnación de los acuerdos de mediación relativos a los conflictos incluidos en su ámbito de aplicación y, solo de forma genérica, al art. 65.2 LRJS y 163.1 LRJS para la impugnación de los laudos laborales. Así, en relación con la impugnación de los acuerdos de mediación, cualquiera que sea el conflicto colectivo que resuelva, el acuerdo estatal, el ASAC<sup>15</sup> establece que se estará a lo

<sup>15</sup> En este trabajo he utilizado el texto del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) al ser el disponible en la información facilitada por la Fundación SIMA.

dispuesto en el art. 67 LRJS. En parecidos términos, el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA II)<sup>16</sup>, tanto para los conflictos individuales como para los colectivos, respectivamente en sus artículos 19 y 61.3, establece que el acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos (forma y plazos) que establece el art. 67 LRJS. Por su parte, el art. 23 del Reglamento del SERCLA<sup>17</sup> establece, en relación con la impugnación del acuerdo de mediación, que el acuerdo alcanzado podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en los artículos 91 de la LET y 67 de la LRJS. Este último, aunque remite al art. 91LET, no especifica los acuerdos de mediación impugnables por esta vía, debiendo señalarse que su ámbito funcional de aplicación se extiende a conflictos colectivos jurídicos y de intereses y a conflictos individuales.

En relación con la impugnación de los laudos laborales, el ASAC, en su art. 22.3, establece que el laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el art. 65.4 LRJS y en el art 163.1 LRJS. En parecidos términos, si bien estableciendo un plazo de caducidad para recurrir de treinta días, el art. 34.2 del Reglamento del SERCLA establece que los laudos arbitrales podrán ser impugnados ante la jurisdicción del orden social, en los términos previstos en el art. 91 de la LET y en los arts. 65.4 y 163.1 de la LRJS. Sin embargo, ninguna referencia a las vías de impugnación del art. 65.4 LRJS o del art. 163 LRJS aparece en citado acuerdo interprofesional gallego. Para los conflictos individuales y colectivos el AGA II, respectivamente en sus arts. 31 y 70.3, regula de forma específica la impugnación del laudo, indicando el plazo para recurrir y los motivos del recurso. Y, en concreto, establece que, en el plazo de caducidad de treinta días expresado en el artículo 67.2 LRJS, el laudo podrá ser impugnado ante el juzgado de lo social territorialmente competente<sup>18</sup>.

Como puede comprobarse tanto el acuerdo andaluz como el gallego aplican el plazo de caducidad de treinta días, señalado por los arts. 65.4 y 67.2 de la LRJS a la acción de anulación del laudo arbitral, aun cuando el primero de ellos también remita a tales efectos al procedimiento de impugnación de convenios

<sup>16</sup> Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), suscrito el 28 de noviembre de 2019 (DOG Núm. 29 Miércoles, 12 de febrero de 2020 Pág. 9622).

<sup>17</sup> Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 18 de julio de 2018 (BOJA 3/08/2018).

<sup>18</sup> Por alguno de los siguientes motivos: a) Por que se pronuncie sobre cuestiones ajenas a las que se sometieron a arbitraje en el compromiso arbitral. b) Por no ajustarse las actuaciones a lo previsto en los artículos 21 a 30 de este acuerdo. c) Por que contradiga el laudo disposiciones legales o convenios colectivos que establezcan derecho necesario absoluto o relativo, o conculcar derechos fundamentales y libertades. Transcurrido el plazo previsto en el apartado anterior, el laudo devendrá firme y será ejecutivo al amparo del art. 68.2 LRJS.

colectivos regulado por el art. 163 LRJS. Dos conclusiones podemos extraer, a la vista de los ejemplos aportados; primera, la regulación de los art. 67 y 65.4 LRJS parece ser el derecho común en materia de impugnación de acuerdos de mediación y de laudos; segunda, las remisiones a efectos de impugnación a los arts. 91 LET y 163 LRJS, es decir al procedimiento de impugnación de convenios colectivos, nada clarifican, si se tiene en cuenta que los mismos pueden dirimir conflictos tanto individuales como colectivos, tanto jurídicos como de intereses.

En efecto, atendiendo a la regulación legal y de forma esquemática podemos identificar una gran diversidad de conflictos laborales, objeto de solución por procedimientos autónomos: los acuerdos y laudos pre-procesales o para evitar el proceso judicial (arts. 65 a 67 LRJS); los acuerdos de mediación o laudos arbitrales sustitutivos de los períodos de consulta, exigidos en determinados supuestos colectivos de reestructuración empresarial (arts. 40.2, 41.4, 44.9, 47.1, 51.2 LET; art. 176.2 LC<sup>19</sup>); los acuerdos de mediación o laudos arbitrales sustitutivos de los convenios colectivos (arts. 82.3, 86.3 y 91.2 LET); los acuerdos de mediación o laudos arbitrales que pongan fin a la huelga (arts. 8.2 y 10 RD Ley 17/1977); los laudos arbitrales dictados en materia electoral (arts. 76.6 LET *in fine*). A todos ellos se extiende el ámbito de aplicación funcional delimitado por los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos, que identifican, además, otros conflictos colectivos así como una diversidad de conflictos individuales, sometidos a los procedimientos de mediación y arbitraje que establecen y regulan<sup>20</sup>.

En definitiva, determinar el procedimiento de impugnación adecuado de los medios autónomos de solución de conflictos, en cada caso, es, a la vista del marco jurídico apenas descrito, una cuestión compleja, como se comprueba en la práctica judicial. Por ello, es preciso atender también a los criterios judiciales interpretativos del marco normativo. Así, por ejemplo, un criterio judicial, ha extendido el ámbito de aplicación previsto normativamente, vinculando el procedimiento de impugnación del laudo arbitral al papel o a la función que el mismo ocupa. Es decir, si el art. 91.2 LET establece el procedimiento de impugnación de convenios para un laudo que sustituye a un convenio colectivo, este procedimiento también será el adecuado para otros arbitrajes con igual función, por ejemplo, cuando la

<sup>19</sup> Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal.

<sup>20</sup> Sobre el ámbito de aplicación funcional, *vid.* art. 4 V ASAC; Estipulación Tercera del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015 (BOJA 9/02/2015) y Art. 4 del citado Reglamento del SERCLA; arts. 7 y 46 del AGA II.

ley atribuye al laudo la eficacia de un convenio colectivo, como en el supuesto del acuerdo de fin de huelga (aunque derive de un arbitraje obligatorio)<sup>21</sup>. Otro criterio judicial relevante es el que afirma como procedimiento de impugnación adecuado de una mediación sustitutiva de las consultas, el procedimiento judicial establecido por la LRJS para la impugnación de la decisión empresarial, en cuyo procedimiento de adopción se hayan prescrito el referido trámite de consultas. De esta forma, se ha establecido que el procedimiento judicial de impugnación del despido colectivo del art. 124 LRJS es la modalidad procesal adecuada para la impugnación de un acuerdo de mediación alcanzado en la negociación de un despido colectivo<sup>22</sup>.

#### **4. EL CONTROL JUDICIAL DE LOS ACUERDOS DE MEDIACIÓN**

Excluida la mediación laboral del ámbito de aplicación de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (art.2), en relación con su control judicial, el art. 67 de la LRJS establece un procedimiento ordinario de impugnación de los acuerdos de mediación laborales. Aún cuando este precepto esté ubicado en un capítulo relativo a la conciliación o mediación previas a la vía judicial, en un título dedicado a la evitación del proceso, la aplicación del mismo para impugnar otros acuerdos de mediación distintos de los previos al proceso judicial, es una cuestión objeto de debate y como se ha visto, de hecho, al citado art. 67 LRJS remiten de forma expresa tanto el acuerdo estatal, como un buen número de acuerdos autonómicos de solución autónoma de conflictos laborales, aprobados con posterioridad a la entrada en vigor de la LRJS. No obstante lo anterior, no será siempre el procedimiento adecuado como se analizará a continuación. Veamos, en primer lugar, este procedimiento ordinario para delimitar más tarde su ámbito de aplicación.

##### **4.1. Procedimiento de impugnación de acuerdos de mediación: el art. 67 LRJS**

El art. 67 establece una vía para la impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación, identificando los sujetos legitimados, el plazo de interposición de la acción de nulidad, los motivos impugnatorios y el órgano judicial competente para resolverla. Esta acción de nulidad, al no haberse previsto modalidad procesal alguna, seguirá los trámites del proceso laboral ordinario. Se indica por el citado precepto que los sujetos legitimados serán no sólo las partes signatarias

<sup>21</sup> SAN 2/11/2012, ya citada y recaída en el caso de Iberia Express. Sobre esta sentencia, Rodríguez Cardo, I. A., Impugnación de laudo arbitral de fin de huelga: legitimación y respeto al derecho de defensa, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2013.

<sup>22</sup> STS 27/01/2015 (rec. 28/2014 ).

del acuerdo sino también terceros perjudicados, es decir, quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél. Tercero perjudicado y por tanto sujeto legitimado para impugnar un acuerdo de mediación puede ser, por ejemplo, el Fondo de Garantía Salarial que, como señala el art. 23.4 LRJS, se encuentra habilitado para impugnar las conciliaciones (y mediaciones) extrajudiciales, cuando pudieran derivarse de ellas obligaciones de garantía salarial.

La acción de nulidad se interpondrá ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación. La acción caducará a los treinta días hábiles. Respecto de las propias partes implicadas, la acción caducará a los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo que se impugna. Respecto de los terceros perjudicados, el plazo de treinta días hábiles comenzará a contar desde la fecha en que éstos pudieran haberlo conocido. En todo caso, del cómputo de uno u otro plazo quedarían excluidos los sábados, domingos y festivos (art. 67.2 LRJS).

Esta acción de nulidad habrá de estar fundada en caso de que la ejerciten las partes signatarias del acuerdo de mediación en las causas que invalidan los contratos o si los demandantes fueran los posibles perjudicados en su ilegalidad o lesividad. Por ejemplo, si las partes firmantes impugnan el acuerdo podrán basar en la existencia de vicios en el consentimiento, en el objeto o en la causa del acuerdo, intimidación, violencia, dolo, error o falsedad de la causa (arts. 1261 y 1300 CC).

En definitiva, una impugnación judicial de *cognitio* limitada y sometida a un plazo de caducidad de treinta días es la garantía procesal que la LRJS establece para la impugnación de estos acuerdos de mediación.

#### **4.2. Ámbito de aplicación del procedimiento de impugnación del art. 67 LRJS: Acuerdos de mediación pre-procesales**

De partida, resulta claro que este es el procedimiento de impugnación de los acuerdos de mediación previos, para evitar procesos judiciales, adoptados ante los órganos establecidos al efecto por los acuerdos interprofesionales del art. 83.3 LET. Como es sabido, un requisito previo para la tramitación del proceso judicial, en determinados supuestos, es el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que, de conformidad con lo previsto en el art. 83 LET, asuma estas funciones. Todo ello, con el alcance y contenido que se establece en los arts. 63 y siguientes de la LRJS. Nos referiremos específicamente a los medios de solución establecidos en los acuerdos previstos por el citado art. 83 LET dejando al margen, por estar fuera del objeto de este trabajo, los procedimientos de conciliación de naturaleza

pública o administrativa<sup>23</sup>. Estos acuerdos de mediación previos al proceso judicial podrían ser impugnados por el citado procedimiento del art. 67 LRJS.

Ahora bien, a la vista del ámbito de aplicación funcional ya descrito de los acuerdos interprofesionales sobre mediación y arbitraje, la pregunta que se ha planteado es si sería aplicable este procedimiento de impugnación (y el resto de las garantías procesales establecidas por la LRJS) a una futura mediación voluntaria previa, que se desenvuelve sin que se haya interpuesto papeleta de conciliación o demanda alguna, al estar las materias controvertidas excluidas del cumplimiento del requisito previo conciliación o mediación<sup>24</sup>.

A favor de la extensión de la protección jurídica que conlleva la impugnación judicial prevista por el citado art. 67 LRJS, sometida a plazo de caducidad de 30 días en aras de las debidas garantías jurídicas, se puede aducir el criterio interpretativo mantenido por el Tribunal Supremo. La Sala de lo Social del TS, en su ya citada sentencia de 27/01/2015, habría limitado el alcance del art. 67 LRJS a la mediación preprocesal, excluyendo su aplicación a los acuerdos de mediación autónoma, no incardinados funcionalmente en el requisito de acceso al proceso pues, como razona la Sala, así lo indica la propia ubicación del precepto en el título de la LRJS relativo a la evitación del proceso. Este razonamiento llevaría a sostener la aplicación del citado precepto y del procedimiento de impugnación a la mediación voluntaria previa al proceso, pues al igual que la mediación obligatoria previa, está incardinada funcionalmente en el acceso al proceso y en la regulación legal de los mecanismos de su evitación<sup>25</sup>.

No obstante lo anterior, hemos de tener presente que la STS de 22/07/2015 ha aceptado como modalidad procesal adecuada para impugnar un acuerdo de mediación preprocesal relativo a medidas de flexibilidad interna (modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, suspensiones

<sup>23</sup> Sobre el tema, Sáez Lara, C., Administración Pública y procedimientos de solución de conflictos laborales, en *Temas Laborales*, 125/2014, pp.390-394.

<sup>24</sup> Es decir, se plantea ahora la extensión de las garantías procesales de suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción, impugnación del acuerdo de mediación y reconocimiento de la fuerza ejecutiva propia, desde los acuerdos de mediación previa obligatoria a los casos de mediación previa, pero voluntaria. Recuérdese, por ejemplo, que el art. 91.5 LET prevé que también las partes de un conflicto individual pueden someterse voluntariamente a procedimientos de mediación/arbitraje establecidos en acuerdos interconfederales y convenios sectoriales.

<sup>25</sup> STS 27/01/2015 (rec. 28/2014, en el caso del despido colectivo de Iberia). Vid. Casas Baamonde, M. E., Sobre la necesidad de establecer en Galicia procedimientos autónomos de solución de conflictos individuales de trabajo, en *Revista Galega de Dereito Social*, 6/2018, pp.24 y 25.

contractuales y reducciones de jornada y movilidad geográfica) la de impugnación de convenio colectivo (por el procedimiento de conflicto colectivo)<sup>26</sup>.

### **4.3. Impugnación del acuerdo de mediación sustitutivo de convenio colectivo**

De conformidad con el ASAC y algunos acuerdos autonómicos de solución de conflictos laborales, el proceso de impugnación previsto por el citado art. 67 LRJS sería el adecuado para la impugnación del resto de los acuerdos de mediación adoptados en el ámbito de los conflictos incluidos en su ámbito de aplicación y que es ciertamente amplio, como se sabe. Ahora bien, no puede olvidarse que la LET, en su art.91.2, refiriéndose a los acuerdos de mediación que solucionen conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, afirma que tendrá igual eficacia y tramitación que el convenio colectivo y establece que “serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos”.

Sin embargo, también es cierto que al regular la LRJS el procedimiento de impugnación de convenios colectivos, en su art. 163.1, ignora los acuerdos de mediación y sólo se refiere a los laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos, como objeto del procedimiento de impugnación de convenios. Este art. 163.1 LRJS establece que si el referido laudo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, su impugnación podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente. La ausencia de referencia alguna a los acuerdos de mediación puede ser suplida, teniendo en cuenta que la impugnación directa de este laudo habrá de hacerse por los trámites del procedimiento de conflictos colectivos, cauce idóneo para la impugnación de cualquier convenio, acuerdo o pacto colectivo y, por tanto, para la impugnación de un acuerdo de mediación, cualquiera que sea su eficacia.

En consecuencia, para la impugnación de los acuerdos de mediación que tengan atribuida la eficacia jurídica de los convenios colectivos o acuerdos de mediación sustitutivos de convenios colectivos, el procedimiento adecuado no es el establecido por el art. 67 LRJS, sino el procedimiento de impugnación de convenios, por los trámites del procedimiento de conflictos colectivos<sup>27</sup>.

En estos casos, hemos de señalar que doctrinalmente se ha afirmado que nada parecería impedir la posibilidad de acudir al proceso del art. 67 LRJS, si las

<sup>26</sup> Seguida por la Audiencia Nacional en la sentencia de 14/11/2013 (autos 320/2013) para tramitar la reclamación de tutela del derecho fundamental de libertad sindical de los sindicatos excluidos de la negociación que concluyó con el ahora impugnado acuerdo de mediación entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (art. 184 LRJS). Vid STS 22/07/2015 (rec.13/2014).

<sup>27</sup> Por ejemplo, los acuerdos de mediación al amparo de sistemas de solución extrajudicial

propias partes que alcanzaron el acuerdo de mediación pretenden la nulidad del mismo, por las causas que invalidan los contratos. Ahora bien, cuando lo pretendido por las partes que alcanzaron el acuerdo de mediación y, muy especialmente, por otros posibles terceros perjudicados fuera la impugnación del mismo por ilegalidad o lesividad, parece que habría de estarse a la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos prevista en el art. 163 y ss. LRJS. Así, cabría deducirlo de lo previsto en el párrafo 2º del art. 91.2 ET y de cuantos otros preceptos se remiten al mismo<sup>28</sup>.

#### **4.4. Impugnación del acuerdo de mediación sustitutiva de periodo de consultas en decisiones empresariales de reestructuración del personal**

La mediación prevista en los conflictos colectivos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas (exigido por los arts. 40, 41, 44.9, 47 y 51 LET) no es, obviamente, una mediación preprocesal, pues se trata de una mediación que resuelve un conflictos de intereses. Además, se trata de una mediación inserta en el ejercicio del poder empresarial, ciertamente un poder, además de causal, “procedimentalizado” al exigir un periodo de consultas, dirigido a alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. De esta forma, la regulación de los preceptos citados, contempla la posibilidad de que el empresario y la representación de los trabajadores acuerden la sustitución del período de consultas, “en cualquier momento” de dicho período, por el procedimiento de mediación o arbitraje aplicable a la empresa, bien por estar previamente regulado

de conflictos colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el EBEP, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en el EBEP (art. 45.4.1º EBEP en relación con lo dispuesto en el art. 2 h) LRJS); lo acuerdos de mediación (y/o de conciliación) alcanzados dentro de la modalidad procesal de conflictos colectivos la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 ET, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas (art. 156.2 LRJS).

<sup>28</sup> Barrios Baudor. G. L., Impugnación judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos, en Revista Española de Derecho del Trabajo, 184/2016. Este autor afirma no queda del todo claro el cauce procesal (ordinario u especial) adecuado a seguir en estos supuestos dada la ausencia de una mención expresa a los acuerdos de mediación en el art. 163 LRJS. Si resulta clara, la aplicación del art. 67 LRJS a la impugnación de los acuerdos de conciliación o de mediación dentro del procedimiento de conflictos colectivos en el supuesto de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Incluso aun cuando en tales casos el acuerdo alcanzado tenga la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el art. 13 LETA (art. 156.2 *in fine* LRJS). De hecho, adviértase en este mismo sentido cómo el proceso ordinario es el específicamente previsto para la impugnación judicial de los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (art. 65.4 LRJS).

en convenio colectivo (estos procedimientos forman parte del contenido posible del convenio colectivo: art. 85.1, párrafo 1º, ET) o en acuerdo interprofesional autonómico o estatal.

Pues bien, a pesar de que el ASAC y otros acuerdos autonómicos, como ya vimos el AGA II, remitan la impugnación de cualquier acuerdo de mediación a la vía prevista por el art. 67LRJS, de la regulación del art. 85.1 LET y, más concretamente, de su remisión al art. 91 LET, podría deducirse que la vía adecuada sería el procedimiento de impugnación de convenios colectivos o, con mayor seguridad, el procedimiento de conflictos colectivos. Sin embargo, otro ha sido el criterio judicial de nuestro Tribunal Supremo.

Sobre esta cuestión, la citada STS de 27/01/2015 ha añadido un nuevo criterio interpretativo. Según la doctrina que sienta, aún con las dificultades que el legislador procesal opone a una solución justificada y adecuada a su finalidad, la impugnación de los acuerdos de mediación en períodos de consultas de un despido colectivo, limitada a medidas no extintivas de flexibilidad interna, ha de seguir la modalidad de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores del art. 124 de la LRJS, cuando esas medidas constituyan pactos esenciales del acuerdo. Como señala el TS, los contenidos básicos del acuerdo alcanzado durante la fase de consultas en un procedimiento colectivo de despido no deben ser objeto de impugnación separada por la vía del conflicto colectivo. La modalidad del art. 124 de la LRJS debe considerarse “excluyente y prioritaria” por la necesaria consideración conjunta de los diversos contenidos posible del acuerdo de mediación en procedimiento de despido colectivo, que comporta la conexidad material del objeto procesal y evita la duplicidad de pronunciamientos contraria a la seguridad jurídica y a la eficacia de la cosa juzgada<sup>29</sup>.

En definitiva, el criterio judicial acertado, a mi juicio, vincula vía de impugnación del acuerdo de mediación y función desarrollada por la mediación. Si la mediación es un instrumento predispuesto legalmente al igual que el periodo de consultas para alcanzar un acuerdo sobre una decisión empresarial, el objeto de impugnación será la decisión empresarial (adoptada en base al acuerdo de mediación), por lo que la vía de impugnación sería el procedimiento judicial adecuado

<sup>29</sup> De esta forma, el TS estima que el lugar natural para examinar la validez de un pacto esencial del acuerdo sobre despido colectivo debe ser el pleito en que se cuestiona tal despido colectivo por la vía del art. 124 LRJS aunque ciertamente el legislador procesal no ha contribuido en absoluto a enfocar las cosas, se trata del único remedio procesal de que dispone el intérprete a fin de evitar situaciones contrarias a la seguridad jurídica o la cosa juzgada. Sólo si no se impugna el despido colectivo o la sentencia ya ha ganado firmeza se abre la posibilidad de otras impugnaciones menores o secundarias sobre aspectos colaterales del acuerdo. Pero debe evitarse la impugnación separada de cuestiones que hayan sido decisivas para el acuerdo y sus efectos sobre el empleo aún no tratándose de extinciones contractuales.

frente a la misma. En el caso de decisiones empresariales de despido colectivo es el procedimiento colectivo establecido por el art. 124 LRJS y, en los supuestos de decisiones de traslados, modificación de condiciones o suspensiones colectivas, el procedimiento adecuado es el procedimiento de conflictos colectivos. En definitiva, según este criterio judicial también el procedimiento de conflictos colectivos sería el procedimiento adecuado para la impugnación del acuerdo de mediación sustitutivo de consultas, en los casos de decisiones empresariales de traslados, modificación de condiciones y suspensión colectivas de contratos de trabajo.

## 5. CONTROL JUDICIAL DEL LAUDO ARBITRAL

A diferencia de la conciliación y la mediación, tradicionalmente, el arbitraje no ha sido considerado como mecanismo previo y específico de evitación del proceso judicial. Con este fin se encuentra previsto por la LRJS, como un laudo previo al proceso; un arbitraje preprocesal, de forma que las partes en conflicto también pueden acudir al arbitraje con tal carácter, para dirimir sus controversias<sup>30</sup>. En la sistemática de la LRJS, el arbitraje comparte con la conciliación-mediación ser un procedimiento de evitación del proceso, aunque el arbitraje no es un trámite previo al proceso, sino, en puridad, un medio alternativo al proceso judicial. Así ubicado el laudo, entre los trámites preprocesales, la LRJS en su art. 65.4<sup>31</sup>, establece un recurso judicial para la anulación del laudo arbitral cuyo conocimiento corresponda al orden jurisdiccional social. De otra parte, la LRJS también regula el procedimiento de revisión de laudos firmes. Contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social procede la acción de revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (arts. 509 y ss.). La revisión habrá de solicitarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (arts. 9 c) y 236.1 LRJS) de conformidad con los trámites previstos por el art. 236 de la LRJS<sup>32</sup>.

Pues bien, centrada nuestra atención en el proceso de impugnación de laudos laborales fijado por el art. 65.4 LRJS, un precepto que, aún cuando no está incluido entre las distintas modalidades procesales, regula una verdadera modalidad procedimental de impugnación de laudos arbitrales con carácter general (caducidad, tramitación, competencia funcional y territorial, motivos de nulidad o de impugnación, legitimación de las partes y de terceros)<sup>33</sup>. Con ausencia de sistemática normativa, por tanto, el art. 65.4 LRJS establece el procedimiento

<sup>33</sup> Tal y como indica el Tribunal Supremo en sus sentencias de 4/04/2014 (rec 132/2013) y 8/04/2014 (rec.218/2013) que parecen reconducir a esta vía especial de impugnación los laudos arbitrales que ponen fin a la huelga *ex art. 10 del RDLey 17/1977*. Sin embargo, el procedimiento seguido fue el de impugnación de convenios colectivos.

ordinario aplicable, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, para la impugnación judicial (en orden a la revisión o anulación) de estos laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponde al orden social<sup>34</sup>.

A este procedimiento remite como se sabe el ASAC, respecto de los laudos arbitrales dictados a su amparo (art. 22.3), como también, los diferentes acuerdos autonómicos de solución de conflictos laborales posteriores, aunque también remitan, de forma genérica, la impugnación del laudo al art. 163 LRJS. Una remisión que, en principio, hemos de entender referida (aunque nada especifique los citados acuerdos) a la impugnación de los laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos, pues si tienen tal carácter recuérdese que el procedimiento más adecuado sería el de impugnación de convenios colectivos, previsto en el art. 163 y ss. LRJS, y al que posteriormente se aludirá.

En suma, este art. 65.4 LRJS establece un procedimiento ordinario frente al procedimiento especial para impugnar laudos sustitutivos de convenios colectivos y frente al procedimiento especial de impugnación de laudos, en materia de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa (arts. 127 y siguientes LRJS). Estudiaremos en primer lugar este procedimiento establecido en orden a la revisión o anulación de estos laudos arbitrales pre-procesales, en el citado art. 65.4 LRJS, que es además el procedimiento común, para la impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales. A continuación, abordaremos por separado los distintos procedimientos “especiales” para el control judicial de los laudos laborales.

### **5.1. Proceso ordinario para la impugnación de laudos arbitrales del art. 65.4 LRJS**

Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación (o revisión) de laudos arbitrales<sup>35</sup> se sustanciarán por los trámites del proceso ordinario (art. 76 y ss. LRJS). Sujetos legitimados para iniciar el proceso son las partes en conflicto así como los posibles terceros perjudicados. Entre tales terceros perjudicados cabe incluir al Fondo de Garantía Salarial, que tiene la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir

<sup>34</sup>Incluidos los dictados por los órganos constituidos por los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el art. 83 LET y por los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. También reconoce a los laudos firmes fuerza ejecutiva para sus pronunciamientos de condena y efectos de suspensión e interrupción de los plazos procesales (arts. 65.4, 68.2 y 65.3 LRJS).

<sup>35</sup>Es decir aquellos cuyo conocimiento corresponda al orden social, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al art. 18.4 LETA

las obligaciones previstas legalmente y se encuentra habilitado para impugnar los laudos arbitrales de poder derivarse de ellos obligaciones de garantía salarial (art. 23.4 LRJS). Estas acciones y recursos habrán de plantearse ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje (art. 65.4.1º LRJS). En cualquier caso, los procesos de anulación de laudos arbitrales quedan exceptuados del requisito del intento de conciliación o, en su caso, mediación previas (art. 64.1 LRJS).

Por lo que respecta a los motivos impugnatorios, hemos de distinguir si el recurrente es alguna de las partes en conflicto, en cuyo caso, la impugnación del laudo habrá de fundamentarse en exceso sobre el arbitraje, resolución de aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento (vicios *in procedendo*) o infracción de normas imperativas (art. 65.4.1º LRJS). Si los recurrentes son terceros perjudicados, la impugnación del laudo se podrá fundamentar en la ilegalidad o lesividad del mismo (art. 65.4.2º LRJS)<sup>36</sup>. El exceso de arbitraje deriva de haber resuelto el árbitro *ultra vires* aspectos no sometidos al arbitraje o que no pudieran ser objeto del mismo. La anulación por este motivo procedería, sin prever la subsanación de los errores en la tramitación del arbitraje, que incluso autoriza que la nulidad se pida por terceros perjudicados por lesividad, sin que tampoco en estos casos se prevea la anulación de las actuaciones para que se celebre nuevo arbitraje en el que sea parte el tercero. La anulación del laudo, por lo demás, impide replantear la vía arbitral, pues ha quedado agotada, salvo que se celebre un nuevo convenio arbitral o se imponga un nuevo arbitraje obligatorio que amplíe el objeto del arbitraje.

La acción de impugnación del laudo caducará en el plazo de treinta días hábiles. Si los impugnantes son cualquiera de las partes en conflicto, el *dies a quo* será el siguiente al de la notificación del mismo y si los impugnantes son terceros perjudicados, el plazo de treinta días hábiles contará desde la fecha en que aquéllos pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral. En todo caso, del citado cómputo se excluyen los sábados, domingos y festivos (art. 65.4.1º y 2º *in fine* LRJS).

## 5.2. Procedimiento especial de impugnación del laudo en materia electoral

Atendiendo a la peculiar naturaleza de los arbitrajes en materia electoral, estos laudos también se separan del tratamiento común de la impugnación judicial y admiten por expreso reconocimiento legal (art. 128 LRJS) una revisión jurisdiccional de fondo por causas tasadas. Como se sabe, el arbitraje electoral

<sup>36</sup> Por ejemplo, por afectar a quien no ha sido parte del conflicto colectivo resuelto por el laudo, las citadas SSTS 4/04/2014, 8/04/2014 y SAN 2/11/2012.

es un arbitraje obligatorio y de naturaleza institucional al que la jurisprudencia calificó de pseudoarbitraje, y que actúa en realidad como trámite obligatorio previo al acceso al proceso judicial, delimitando los términos subjetivos y objetivos de la *litis*. La LRJS, en su art. 127, relativo a la impugnación de los laudo arbitral electoral delimita, en su apartado 2, como objeto de dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la mesa electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral.

La LRJS establece para la impugnación de laudos arbitrales en materia electoral un procedimiento especial, de urgencia, que no suspende el proceso electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte, cuando concurra alguna causa que lo justifique, y en la forma prevista por el art. 180 LRJS<sup>37</sup>. Sujetos legitimados serán quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés. La acción de anulación del laudo se interpondrá en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo (art. 127.3 LRJS), un plazo muy breve adecuado para una modalidad procesal urgente. En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos. La legitimación pasiva corresponde a las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral (art. 129 LRJS).

El diseño de las causas impugnatorias es amplio, junto a los motivos de impugnación comunes como son el exceso de arbitraje, los vicios procedimentales y la extemporaneidad se admite expresamente el control judicial de fondo por el art. 128 LRJS. En efecto, este art. 128 establece como fundamento de la demanda judicial, en primer lugar, los motivos impugnatorios expresados en el art. 76 LET, en su delimitación del ámbito objetivo del procedimiento arbitral, por lo que claramente el órgano judicial va a poder revisar la aplicación del derecho

<sup>37</sup> Se trata de un supuesto excepcional de suspensión del proceso electoral, como medida cautelar y al amparo de las reglas previstas para el proceso de tutela de derechos fundamentales. Solo la lesión a la libertad sindical podría, en principio, justificar la medida suspensiva: vid., Cabeza Pereiro, J. Modalidades procesales, Procesos colectivos: Impugnación de estatutos sindicales y Procesos en materia electoral, en AA.VV. Lecciones de Jurisdicción Laboral, Tirant lo Blanch, 2016, p.457. Vid. STC 44/2001, de 12 de febrero.

realizada por el árbitro. Esta vía de impugnación judicial sería en definitiva una segunda instancia, al quedar legitimada legalmente una revisión de fondo del laudo arbitral por causas tasadas. Por lo demás, este control judicial de un laudo arbitral obligatorio es conforme con la doctrina constitucional antes analizada.

### **5.3. Procedimiento de impugnación de laudos voluntarios sustitutivos (o con eficacia) de convenio colectivo**

De conformidad con el art. 163.1 LRJS, relativo al procedimiento de impugnación de convenios colectivos, este procedimiento es el adecuado para la impugnación de los laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente para promover de oficio su impugnación ante el juzgado o Sala competente, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. La impugnación de los referidos laudos también podrá instarse directamente por los legitimados para ello, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, es decir, por los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados (art. 163.2 LRJS). Como indica el art. 153.2. LRJS, seguirá los trámites del proceso de conflictos colectivos la impugnación de los laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos.

En definitiva, para la impugnación de los laudos arbitrales sustitutivos (o con eficacia) de convenios colectivos se aplicarán pues las normas específicas de impugnación de convenios colectivos (arts. 163 a 166 LRJS), así como en cuanto sean compatibles con aquellas, las normas genéricas del proceso de conflictos colectivos (arts. 153 a 162 LRJS)<sup>38</sup>. La legitimación activa para impugnar el laudo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, de conformidad con el art. 165 LRJS corresponde, entre otros, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, cuando la impugnación se fundamenta en la ilegalidad. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas. También están legitimados para impugnar el laudo laboral, los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado, que podrán así fundamentar su impugnación en la lesividad del mismo. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

<sup>38</sup> En contra, *vid.* STS 19/05/2015 (rec. 97/2014) en relación con la aplicación del procedimiento ordinario de impugnación previsto en el art. 65.4 LRJS.

La legitimación activa corresponderá, por tanto, también a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. A tal efecto, cabría considerar como tercero legitimado a quien, por ejemplo, no ha participado en ninguna fase del procedimiento arbitral pero, sin embargo, resulta afectado por el resultado del laudo. Por tal motivo, legitimados para impugnar el laudo se encuentran los sindicatos que no suscribieron el compromiso arbitral para la interpretación de un determinado convenio colectivo. Y es que, más ampliamente, podría entenderse que terceras partes afectadas por un conflicto han de ser forzosamente cuantas puedan ver sus derechos o pretensiones alterados o desconocidos por lo resuelto en el laudo<sup>39</sup>.

Por lo que respecta a las causas del recurso, la impugnación judicial de los laudos arbitrales sustitutivos de convenios podrá llevarse a cabo tanto por ilegalidad como por lesividad. Además, de conformidad con el art. 91.2 LET la impugnación podrá basarse, en que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto (vicios *in procedendo*) o que el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión (*ultra vires*).

En cuanto al plazo para la impugnación del laudo, atendiendo a la regulación de este procedimiento de impugnación, el mismo permanecería abierta en tanto subsista la vigencia del laudo arbitral sustitutivo del convenio colectivo (art. 163.3 *in fine* LRJS). Por tanto, podría sostenerse que respecto de esta modalidad procesal no existiría un plazo preclusivo. Ahora bien, hemos de tener también presente que el plazo de caducidad de treinta días hábiles establecido por el art. 65.4 LRJS, además de ser adecuado, es el plazo establecido con carácter general para la impugnación de los laudos arbitrales previstos por los acuerdos autonómicos de solución de conflictos laborales por lo que resultaría, a mi juicio, el plazo aplicable, tal y como se confirma en sede judicial<sup>40</sup>.

#### **5.4. Procedimiento de impugnación de laudos sustitutorios de acuerdos en periodos de consultas**

La sustitución de los períodos de consulta, exigidos para la adopción de decisiones colectivas de reestructuración empresarial, también está prevista

<sup>39</sup> *Vid.* SAN 2/11/2012 y SSTS 4/04/2014 y 8/04/2014, ya citadas.

<sup>40</sup> *Vid.* la STS 19 mayo 2015 (rec. 97/2014) respecto de la impugnación de un laudo arbitral que interpreta un convenio colectivo. Téngase en cuenta además que el art. 41.4 de la LA dispone que la acción de anulación del laudo habrá de ejercitarse dentro de los dos meses siguientes a su notificación o, en caso de que se haya solicitado corrección, aclaración o complemento del laudo, desde la notificación de la resolución sobre esta solicitud, o desde la expiración del plazo para adoptarla.

mediante el recurso a los procedimientos de arbitraje que resulten de aplicación en la empresa (arts. 40.2; 41.4; 47.1 y 51.2 LET). Estos procedimientos, sustitutivos del período de consulta, pueden estar regulados en el convenio colectivo y, en todo caso, quienes son parte en dichas consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a los órganos y procedimientos no judiciales de solución de conflictos, establecidos en el ámbito territorial correspondiente, conforme al art. 83 LET. Pues bien, los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el períodos de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios colectivos (art. 85.1 ET). De esta forma, el art. 85.1LET remite al art. 91.2 LET y al procedimiento de impugnación de convenios del art. 163LRJS. De hecho, como se sabe los acuerdos autónomos de solución de conflictos laborales remiten para la impugnación de los laudos dictados en su ámbito de aplicación al art. 65.4 LRJS y al art. 163 LRJS.

Por tanto, en principio, para la impugnación judicial de estos laudos arbitrales, habrá de acudirse a la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos (art. 163 y ss. LRJS) con los trámites, en su caso, de la modalidad procesal de conflictos colectivos (art. 153 y ss. LRJS). Siendo ello así, no procedería ahora sino remitirse a cuantas observaciones se han efectuado al respecto con anterioridad. Ahora bien, ya hemos destacado que el criterio judicial seguido, en relación con el acuerdo alcanzado en una mediación sustitutiva de las consultas en un procedimiento de despido colectivo, sería que el mismo es impugnable junto con la decisión de despido, por la vía del art. 124 LRJS<sup>41</sup>. Por iguales argumentos que los seguidos por el Tribunal Supremo esta solución será aplicable para el laudo arbitral sobre despido colectivo. Una solución que parece acertada pues en estos casos el laudo se inserta en un procedimiento que finaliza con la decisión empresarial, por lo que, existiendo un procedimiento colectivo especial para impugnar esta decisión en el art. 124 LRJS, este debe ser el procedimiento judicial adecuado para impugnar también el referido laudo arbitral. En este caso, el plazo para la presentación es de caducidad, de veinte días desde la fecha de notificación del laudo a los representantes de los trabajadores y a la empresa. Por lo que se refiere a los motivos impugnatorios junto a los comunes, vicios procedimentales graves y el exceso de arbitrajes, será posible por ilegalidad y por lesividad. Concretamente en relación con el control de legalidad aunque ciertamente entre los motivos impugnatorios previstos por el art. 124 LRJS se encuentre la no concurrencia de la causa legal, no sería posible un control judicial de fondo que planteara de nuevo el debate sobre

<sup>41</sup> STS 27/01/2015 (rec. 28/2014) en un caso sobre despido colectivo en Iberia.

la suficiencia y adecuación de las causas alegadas por la empresa, un debate ya resuelto por el árbitro, a cuya resolución las partes del conflictos se habían voluntariamente sometido y que les vincula.

### **5.5. Procedimiento de impugnación del laudo obligatorio de fin de huelga**

La citada sentencia de la Audiencia Nacional de 2/11/2012, afirmaría, como se recordará, que el procedimiento de impugnación de convenios colectivos es la modalidad procesal más adecuada para tramitar la impugnación del laudo derivado del arbitraje obligatorio de fin de huelga. A tal efecto, la sentencia atiende a las características del laudo para llegar a la conclusión de que ocupa la posición del convenio colectivo, convirtiéndose en un sustituto del mismo. Aunque los arts. 86.3 y 91.2 LET remiten al procedimiento de impugnación de convenios, en relación con los laudos dictados en procedimientos arbitrales, que deriven de los medios de solución de conflictos contenidos en la negociación colectiva, supuesto en el que no encaja el arbitraje obligatorio de fin de huelga, se consideraría que lo determinante no es la procedencia del laudo, sino que efectivamente sustituya a un convenio colectivo, función que cumplía el laudo fin de huelga, con independencia de que sea un laudo obligatorio, por lo que el procedimiento adecuado seguirá siendo el de impugnación de convenios por los trámites del proceso de conflictos colectivos.

A este arbitraje se aplicaría por tanto el art. 91 LET, que permite interponer recurso contra el laudo arbitral, en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Téngase en cuenta que estos motivos de recurso son, asimismo, aplicables al arbitraje obligatorio de fin de huelga, pues el art. 65.4 LRJS y el art. 41.1 LA, son normas supletorias, a estos efectos. De otra parte, hemos de señalar que, tratándose de un arbitraje obligatorio, el órgano judicial podría desarrollar un control judicial de fondo, sobre la solución que, en relación con los conflictos estrictamente jurídicos, haya alcanzado el árbitro.

### **5.6. Procedimiento de impugnación judicial del laudo arbitral obligatorio de inaplicación convencional**

De conformidad con el art. 82.3 LET, el laudo sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 LET. El laudo será pues susceptible de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos (arts. 163 y ss. LRJS). Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre

puntos no sometidos a su decisión (art. 91.2 LET). El cauce adecuado para la impugnación directa por los sujetos legitimados será el de impugnación de convenios colectivos por los trámites del procedimiento de conflictos colectivos y el laudo podrá impugnarse por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.

A los dos motivos de impugnación comunes, previstos específicamente para la impugnación del laudo, por el art. 91.2 LET, la infracción de los requisitos y formalidades establecidas para el procedimiento arbitral, infracción que deberá ser esencial<sup>42</sup>, y la resolución por el árbitro de cuestiones no sometidas a su decisión, esto es, que el laudo haya sido dictado *ultra vires*, se añaden los motivos previstos para la impugnación de convenios colectivos (ilegalidad y lesividad para terceros), lo que permite un control judicial de fondo, tal y como han interpretado la jurisprudencia constitucional y ordinaria. La remisión que el art. 82.3 LET hace al art. 91 LET precisa de matices y debe ser integrada con la interpretación constitucional ya transcrita. Más concretamente, el Tribunal Supremo ha declarado que nada hay de anómalo, sino todo lo contrario, en que el control judicial examine las causas del descuelgue (detectando si son novedosas o no), la concurrencia de sus presupuestos (comprobando si se ha negociado o no de buena fe), el alcance de sus medidas (valorando su pertinencia o adecuación) y el ajuste procedimental (tanto en el interior de la empresa cuanto con posterioridad)<sup>43</sup>. Y así, ha afirmado que es propio del control judicial el análisis de la congruencia entre el procedimiento seguido ante ella y el necesario periodo de negociación previo de cuyo fracaso trae causa su intervención<sup>44</sup>. En consecuencia, el Tribunal Supremo ha declarado la nulidad del laudo cuando la CCNCC nombra árbitro, careciendo de competencia, por ejemplo, al haberse alcanzado un acuerdo de mediación que dejaba sin efecto un proceso de descuelgue anterior sobre igual convenio, sin que concurren nuevas causas<sup>45</sup>, al existir un acuerdo de la comisión paritaria desestimatorio de la inaplicación convencional, e igualmente si no han existido verdaderas consultas por faltar el deber de negociar de buena fe<sup>46</sup>.

En cuanto a la legitimación activa es preciso interpretar las previsiones establecidas para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos, de

<sup>42</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 22/01/2008 (AS 2009/369).

<sup>43</sup> STS de 15/09/2015 (RJ 2015\4734).

<sup>44</sup> STS de 15/07/2015 (Rec. 212/2013).

<sup>45</sup> STS de 28/04/2016 (RJ 2350/2016) confirma SAN que declara la nulidad del laudo arbitral ya que la CCNCC actuó nombrando árbitro, careciendo de competencia por razón de los acuerdos alcanzados (acuerdo de mediación en el SIMA por el que se convino no aplicar las tablas salariales de 2014 a cambio de dejar sin efecto los procesos de descuelgue del convenio sectorial promovido por empresas)

<sup>46</sup> STS de 15/09/2015 (RJ 2015\4734).

conformidad con el art. 91 LET y el art. 82.3 LET. Se ha venido descartando la demanda de oficio frente a los laudos dictados para la resolución de las discrepancias *ex art.* 82.3 LET, pues el presupuesto para ello es que el control administrativo se produzca *ex ante*<sup>47</sup>. Si sería posible la impugnación por terceros con base en lesividad, así por ejemplo por la empresa afectada por la inaplicación. Y podrá ser impugnado por los representantes de los trabajadores<sup>48</sup> y por la empresa. En efecto, por lo que se refiere a la legitimación activa, debe permitirse a quien ostenta un interés legítimo (art. 17.1 LRJS) impugnar el laudo por vicios procedimentales y *ultra vires*, que escapan a los estrictos límites de legitimación activa, derivados del art. 165 LRJS, por expresa mención del art. 91 ET, propiciándose así el efectivo control de estas capitales cuestiones por los órganos judiciales<sup>49</sup>.

Por lo que respecta a la legitimación pasiva, además de los sujetos previstos en el procedimiento de impugnación de convenio colectivo, la doctrina judicial ha declarado que la CCNCC o el órgano autonómico correspondiente están legitimados pasivamente con la consecuencia de que ha de ser llamado a este proceso, normalmente sin responsabilidad alguna, (aunque también podría tenerla, por ejemplo, en el supuesto de que la Sala anulase el arbitraje por falta de imparcialidad del árbitro que ha nombrado, en cuyo caso tendría que proceder al nombramiento de un nuevo árbitro que sí lo fuera)<sup>50</sup>.

Por lo que se refiere al plazo para recurrir, la doctrina había excluido la aplicación del plazo de caducidad de treinta **días**, previsto por el art. 65.4 LRJS, por lo que las tesis posibles oscilaban entre aplicar el plazo de prescripción de un año que rige para la impugnación de los acuerdos de descuelgue<sup>51</sup>, o afirmar que sería impugnabile durante su vigencia<sup>52</sup>. A mi juicio, sería más adecuado entender

<sup>47</sup> Bodas Martín, R., Modalidades procesales, proceso de conflicto colectivo e impugnación de convenio colectivo, en AAVV., Lecciones de Jurisdicción Social, Tirant lo Blanch, 2016, p. 504.

<sup>48</sup> También por la comisión ad hoc que negoció en las consultas dada la interpretación amplia en legitimación negocial de conformidad con la interpretación constitucional sobre admisión del arbitraje frente al derecho a la tutela judicial *ex art.* 24.1 CE

<sup>49</sup> SAN de 28/01/2013 (AS 2013\107) Sempere Navarro, A.V., Meléndez, Morillo-Velarde, El descuelgue y otras vías de inaplicación del convenio colectivo, Francis Lefèbvre, 2014, p 147.

<sup>50</sup> TSJ Cataluña de 13/07/2016 (AS 2016\1514) sobre la legitimación pasiva de la Comissio de Convenis Collectius del Consell de Relacions Laborals.

<sup>51</sup> Goerlich Peset, J.M. Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012, Tirant lo Blanch, 2012 p. 122.

<sup>52</sup> Para J. B. Vivero Serrano (El arbitraje obligatorio en materia de inaplicación de convenios colectivos, Tirant lo Blanch, 2015, p. 163), no es aplicable pues el art. 65.4 de la LRJS que establece que la acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo”, y quizás tampoco el plazo de prescripción *ex art.* 59 ET establecido por los Tribunales para los acuerdos de descuelgue, como aclararía la SAN de 28/01/2013 (rec. 316/2012).

aplicable este plazo de caducidad de treinta días previsto por el procedimiento ordinario del art. 65.4 LRJS ante la ausencia de un plazo específicamente previsto.

### **5.7. Recapitulación sobre los motivos impugnatorios de los laudos arbitrales laborales**

Ya se ha destacado que las exigencias que el derecho a la tutela judicial efectiva *ex art. 24 CE* despliega sobre el control judicial de los laudos arbitrales sólo alcanza a la revisión judicial del fondo de la cuestión debatida y resuelta, en el supuesto de arbitraje obligatorio. En el arbitraje voluntario, la autonomía de la voluntad de las partes que suscriben el compromiso arbitral y someten la solución de una controversia a la decisión de un tercero ampara y exige que el control judicial de los laudos arbitrales se base en una *cognitio* limitada, fundamentalmente a vicios procedimentales esenciales y exceso sobre el arbitraje, sin que sea admisible, en sede judicial, otra solución interpretativa de las normas aplicables, salvo que el laudo hubiera incurrido en infracción de norma imperativa o violación de derechos fundamentales.

Desde esta perspectiva, hemos de recordar que los motivos impugnatorios fijados por el art. 65.4 LRJS exceso sobre el arbitraje, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas se identifican con los motivos de anulación del laudo previstos por la citada Ley 60/2003, de Arbitraje<sup>53</sup>. En efecto, todos estos motivos de anulación de la Ley de Arbitraje pueden ser trasladados a la impugnación de los laudos arbitrales laborales, con independencia de su carácter voluntario u obligatorio y de la naturaleza del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses; individual o colectivo). Los motivos de la acción de anulación del laudo son vicios formales o procedimentales (extralimitación subjetiva, objetiva, y temporal y defectos procedimentales) y vulneración de normas de derecho necesario (orden público laboral).

De esta forma, como han señalado nuestros tribunales, el laudo no se convalidará si decide sobre una cuestión no sometida a su decisión, en cuyo caso incurre en *ultra vires*<sup>54</sup>, y no podrá pronunciarse sobre terceros que no suscribieron el

<sup>53</sup> Cuyo art. 40.1 establece: a) Que el convenio arbitral no existe o no es válido. b) Que no ha sido debidamente notificada la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales o no ha podido, por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos. c) Que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión. d) Que la designación de los árbitros o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo entre las partes, salvo que dicho acuerdo fuera contrario a una norma imperativa de esta Ley, o, a falta de dicho acuerdo, que no se han ajustado a esta ley. e) Que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no susceptibles de arbitraje. f) Que el laudo es contrario al orden público.

<sup>54</sup> Vid., STSJ de Galicia, 20/10/2008, (EDJ 2008/205630).

compromiso arbitral<sup>55</sup>. Será esencial la imparcialidad del árbitro y el respeto a los principios de audiencia, contradicción e igualdad o de defensa de las partes, principios que, además de recogidos por la referida Ley de Arbitraje, son una exigencia del propio derecho constitucional de tutela judicial efectiva. La impugnación por vicios procedimentales sólo podrá estimarse si el incumplimiento reviste gravedad suficiente y lesiona las garantías esenciales del arbitraje<sup>56</sup>.

A la vista de la relación de motivos citados, la extralimitación temporal no aparece, expresamente, entre los motivos de anulación del laudo, pero no puede desconocerse que el plazo vincula a los árbitros de forma tal que fija los límites de la potestad arbitral misma, dado que al aceptar el árbitro su nombramiento se somete a la voluntad de los compromitentes. Por tanto, la fijación de un plazo es condición esencial en el compromiso arbitral, no siendo admisible la notificación del árbitro del retraso en la emisión del laudo pues se precisaría nuevo acuerdo de las partes implicadas<sup>57</sup>.

Junto a estos motivos comunes, puede afirmarse que existirían motivos especiales aplicables sólo a los arbitrajes laborales, así con carácter general, para laudos sustitutivos de convenios colectivos, es decir, las causas vinculadas al régimen de impugnación de convenios colectivos, sin perjuicio de aquellos laudos que disponen de un tratamiento específico, como es el caso de la impugnación de arbitrajes electorales, o de arbitrajes que resuelven discrepancias surgidas en períodos de consultas, o en arbitrajes obligatorios sobre inaplicación de convenio colectivo.

En términos generales, sobre el eventual control judicial de fondo hemos de recordar que, en el caso de conflicto de intereses, en los que el árbitro dicta el laudo atendiendo a criterios de equidad, el control judicial solo podría alcanzar a los motivos impugnatorios de naturaleza procesal y entre los que incluiríamos que el laudo fuera dictado *ultra vires*.

De partida, como ya se ha visto, en el control judicial de los laudos arbitrales en material electoral, el diseño de causas impugnatorias faculta claramente al órgano judicial para revisar la aplicación del derecho realizada por el árbitro, es una segunda instancia, que implica la revisión de fondo del laudo arbitral.

<sup>55</sup> STS 4/04/2014, (rec 132/2013).

<sup>56</sup> Vid. Cruz Villalón, J., Los conflictos laborales y los mecanismos extrajudiciales de evitación del proceso, en AAVV., Lecciones de Jurisdicción Social, Tirant lo Blanch, 2016p. 42

<sup>57</sup> Aunque se ha decretado la nulidad del laudo fuera de plazo se ha argumentado que el árbitro había explicado las razones de la demora al tener que realizar averiguaciones complementarias, que fueron puestas en conocimiento de las partes, sin que mostraran oposición por lo que hacerlo después comporta una actuación contraria a los actos propios, STSJ Galicia 15/07/2011, EDJ 2011/190871) Bodas Martín, R., op. cit., p. 478.

También ya nos hemos referido a la especialidad en relación con los motivos impugnatorios frente a los laudos obligatorios de inaplicación del convenio colectivo o de fin de huelga *ex art. 10 RDLT*.

De otra parte, la singularidad del sistema normativo laboral y de sus fuentes formales legitimaría la ampliación de motivos impugnatorios en supuestos en los que el laudo arbitral se asimila en eficacia a un convenio colectivo y se reconduce la impugnación judicial de aquél al régimen impugnatorio convencional. Esto implica, en definitiva, la aceptación de la impugnación por lesividad de los laudos arbitrales en determinados supuestos y el reconocimiento del procedimiento de conflicto colectivo como cauce procesal de impugnación de laudos arbitrales laborales. Ahora bien, en cuanto a los motivos de revisión de legalidad del laudo (procedimiento de impugnación del art. 163 LRJS) se excluye que el juez pueda, más allá de un control externo, revisar la mayor o menor corrección de la interpretación realizada por el laudo, transformando la revisión judicial del laudo en una segunda instancia judicial. Por lo que se refiere a la impugnación por lesividad, debe realizarse una interpretación restrictiva de esta causa de impugnación; su consideración como causa impugnatoria no puede llevar a una ampliación del alcance del control judicial del laudo, que desnaturalice la esencia de estos procedimientos autónomos y transforme la revisión judicial del laudo en una segunda instancia en sede judicial. En definitiva, como se ha venido insistiendo a lo largo de este trabajo, en la revisión judicial del laudo, el órgano judicial despliega facultades de control externo y no de fondo, toda vez que la autonomía colectiva subyacente en el compromiso arbitral impediría al juez sustituir al árbitro en la solución del conflicto ya dirimido.