

La regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Un marco legal insatisfactorio

Begoña Sesma Bastida



474

procedimientos autónomos de solución de conflictos de trabajo que se establecen en el presente artículo, en el supuesto de que el trabajador no haya optado por el procedimiento de solución de conflictos de trabajo que se establece en el artículo 40.1 del presente Estatuto.

4. La solución de conflictos de trabajo se realizará por el procedimiento de solución de conflictos de trabajo que se establece en el artículo 40.1 del presente Estatuto, en el supuesto de que el trabajador no haya optado por el procedimiento de solución de conflictos de trabajo que se establece en el artículo 40.1 del presente Estatuto.

5. A efectos de este artículo, se entenderá dentro de tiempo la resolución de conflictos de trabajo que se establece en el artículo 40.1 del presente Estatuto, en el supuesto de que el trabajador no haya optado por el procedimiento de solución de conflictos de trabajo que se establece en el artículo 40.1 del presente Estatuto.

Art. 2. Relaciones laborales de carácter especial

1. Se entenderán relaciones laborales de carácter especial las que se establecen en el presente artículo.

2. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

3. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

4. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

5. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

6. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

7. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

8. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

9. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

10. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

11. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

12. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

13. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

14. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

15. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.

16. La relación de carácter especial se establece en el presente artículo.



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

LA REGULACIÓN NORMATIVA DE
LOS PROCEDIMIENTOS
AUTÓNOMOS PARA LA SOLUCIÓN
DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

UN MARCO LEGAL INSATISFACTORIO

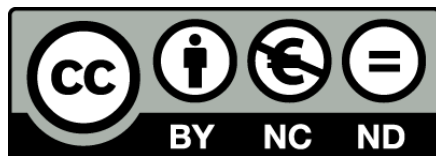
COLECCIÓN JURÍDICA
n.º 21

Begoña Sesma Bastida

LA REGULACION NORMATIVA DE
LOS PROCEDIMIENTOS
AUTÓNOMOS PARA LA SOLUCIÓN
DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

UN MARCO LEGAL INSATISFACTORIO

UNIVERSIDAD DE LA RIOJA
Servicio de Publicaciones
2023



**La regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad
laboral. Un marco legal insatisfactorio**

de Begoña Sesma Bastida (coordinadoras) (publicado por la Universidad de La Rioja) se encuentra bajo
una Licencia

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© La autora

© Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones, 2023

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

ISBN: 978-84-09-51627-8

A mi mentora Carmen

A mis padres Juan y Begoña.

A mi marido José Ángel

*Porque sin ellos,
esta obra nunca hubiera visto la luz.*

SUMARIO

Presentación	11
Introducción Sistemática	13

CAPÍTULO I

Origen y evolución de la regulación interna de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos de trabajo: un marco legal insatisfactorio	19
1. Aproximación inicial a los diferentes procedimientos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo	19
2. Regulación constitucional de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Etapa inicial	26
3. Los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral en la concertación social: el AES (1979/1990)	37
4. Ordenación de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos de trabajo en la Ley 11/1994 de reforma del ET: objetivos y deficiencias legales	44

CAPÍTULO II

Panorama normativo actual en la regulación heterónoma de los procedimientos de solución autónoma de la conflictividad laboral y encaje en el sistema procesal laboral: Deficiencias y posibles soluciones	53
5. Introducción	53
6. Regulación normativa conjunta de los procedimientos de solución autónoma y judicial de la conflictividad laboral	54
7. Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral: un análisis del ordenamiento interno.	56
8. Regulación heterónoma de los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje	58
8.1. Procedimientos autónomos de conciliación, mediación y arbitraje en el derecho interno	58

8.1.1. Procedimiento de conciliación/mediación	58
8.1.2 Regulación heterónoma del Procedimiento autónomo de arbitraje	61
9. La conflictividad laboral como objeto de solución por los procedimientos autónomos. Un estudio de nuestro derecho interno	64
9.1. Procedimientos de solución autónoma y solución de conflictos jurídicos	64
9.2. Procedimientos de solución autónoma para la resolución de conflictos de intereses	68
 CAPÍTULO III	
Eficacia procesal de las soluciones alcanzadas en los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje	75
10. Sucinta aproximación a los principales problemas procesales que plantean las soluciones normativas y jurisprudenciales en los procedimientos autónomos	75
11. Eficacia de los acuerdos adoptados en los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje	76
11.1. Delimitación de la problemática sobre la eficacia de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales	76
11.2. Eficacia del acuerdo mediador en los diferentes conflictos	79
11.3. La eficacia del laudo arbitral según sea dictado en conflicto de interpretación o en periodo de consultas	81
12. Régimen de impugnación judicial de los acuerdos mediadores y Laudos arbitrales. Procedimiento	84
13. Ejecutividad de los laudos arbitrales	87
14. Mediación y arbitraje en los conflictos de modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por causas empresariales. Los denominados “periodos de consulta”	89
14.1. Objeto de los procedimientos	89
14.2. Eficacia de los acuerdos	92
14.3. Tramitación de los procedimientos	96
14.4. Impugnación de los acuerdos	97
14.5. Interrupción de los plazos de impugnación	99
 Conclusiones	 101
 Bibliografía	 113
 Listado de abreviaturas	 143

PRESENTACIÓN

Decía BENJAMÍN FRANKLIN que “ Un camino de mil millas comienza con un paso” y este libro sobre “ la regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral” es un nuevo paso de la Profesora SESMA BASTIDA, que viene a sumarse a sus dos monografías anteriores, en el camino de la investigación, el estudio y el conocimiento de la solución extrajudicial de los conflictos.

El grueso de los estudios científico – doctrinales sobre este tema se produce en la década de los años 90, al compás de las iniciativas adoptadas por los agentes sociales que fructifican en acuerdos para la creación de organismos paritarios de resolución de conflictos por la vía extrajudicial y paritaria en el ámbito autonómico y, posteriormente, en todo el territorio nacional. Los diferentes trabajos de la doctrina científica avanzan en esta década en el análisis de los acuerdos, en su contenido, en su configuración como mecanismos que contribuyen a desjudicializar la solución de los conflictos jurídicos, a desadministrativizar la solución de los conflictos de intereses o a introducir una ordenación más flexible basada en normas convencionales o negociadas, frente a la exclusiva intervención legislativa existente en el sistema de relaciones laborales en nuestro país.

Ya en el S. XXI, los procesos de solución extrajudicial de conflictos dan muestras de su madurez y, como afirma la Doctora SESMA BASTIDA, “lejos de significar una declaración bienintencionada sin implementación alguna en nuestro sistema de relaciones laborales, se han convertido en una pieza clave para su desarrollo, creando un sistema equilibrado de procedimientos para la solución de la conflictividad laboral, posibilitando un modelo de ordenación flexible, pero complejo y garantista, constituido por una pluralidad de procedimientos judiciales, administrativos y extrajudiciales y conformado por la interconexión de todos ellos”. Por ello, las cuestiones que preferentemente se plantean en la actualidad, y en la práctica aplicación de los distintos procedimientos, avanzando en el ámbito de la investigación, tienen que ver con el análisis de la regulación heterónoma de los procedimientos autónomos o de la regulación convencional para la solución de los conflictos de trabajo y su encaje con el resto del ordenamientos jurídico.

En este contexto, el libro que ahora se presenta, analiza la regulación interna de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos de trabajo. Su autora, que no duda en calificarla como “un marco legal insatisfactorio que plantea no pocos problemas interpretativos y aplicativos en el marco del sistema procesal laboral”, selecciona los relativos a la regulación e intervención del principio de voluntariedad en los diversos procedimientos extrajudiciales, la eficacia de las soluciones alcanzadas en estos últimos y en particular de los acuerdos mediadores o de los laudos arbitrales, el régimen de impugnación, las vicisitudes a las que se someten los plazos establecidos para ella, la ejecución de estos últimos o la fuerza de los procedimientos de mediación y arbitraje en los “periodos de consulta”.

A sabiendas del actual “debilitamiento de los sistemas de solución extrajudicial a favor de los procedimientos judiciales”, debido, en parte, a los problemas interpretativos que se relacionan, la Profesora SESMA formula propuestas de solución, fundadas y razonadas, a cada una de ellas. Al hacerlo, hace gala de una audacia propiciada por el conocimiento exhaustivo y la investigación sosegada de los temas. Son propuestas que abogan por nuevos marcos legales sobre derechos colectivos que consideren al conflictos como “algo dinámico... cuya solución se negocia... y donde encajaría todo el derecho de la negociación colectiva” incorporando un “reforzamiento de la negociación” y priorizando “los procedimientos autónomos de solución de la conflictividad sobre los medios de presión como la huelga y, en último término, la audiencia ante la jurisdicción social”, por la creación de “una ley específica reguladora de los procedimientos autónomos de conciliación, mediación y arbitraje”, o, cuando menos “por la introducción de reformas concretas en las leyes existentes reguladoras de estos procedimientos, especialmente del ET y de la LPL”, propuestas que se desgrana minuciosamente a lo largo del libro.

Son alternativas que la autora funda en “valores seguros” como la negociación, el consenso, la flexibilidad, la participación de los agentes sociales o el respeto a la experiencia autonómica y central, proponiendo una solución “negociada... en un marco de negociación centralizado, pero recogiendo las experiencias de las CC.AA,... y no ahogando las... ya existentes”, desde la “deseable... participación de las organizaciones en este ámbito”... que lleve a una “regulación flexible y adaptable en su caso”. No obstante, las soluciones propuestas – pensará el lector – no son infalibles y no dejan de ser propuestas arriesgadas en un momento en que resulta difícil prever el futuro inmediato de las relaciones de trabajo en lo que a posibles reformas de la legislación laboral se refiere, y más particularmente en la solución extrajudicial de los conflictos.

La lectura del libro suscita la reflexión de los problemas que en él se plantean y sugiere al lector otros nuevos; pero a quienes además de esta nueva monografía, conocemos la capacidad de trabajo e investigación de la autora y la constancia de ésta nos mueve a recordar una frase de HESÍODO: “Si añades un poco a lo poco y lo haces así con frecuencia, pronto llegará a ser mucho”.

Que Uds. disfruten de la lectura.

INTRODUCCIÓN SISTEMÁTICA

En España, al igual que en otros países de la Unión Europea, la estructura del sistema de solución de los conflictos laborales se ha ido conformando al compás de la evolución del sistema de relaciones de trabajo. Se basa, fundamentalmente, en la coexistencia de un sistema judicial del “Orden Social” - configurado en su origen para la solución de conflictos jurídicos individuales y colectivos - y un sistema extrajudicial administrativo - para la solución de conflictos de intereses, también individuales y colectivos -, previo a la Jurisdicción y desarrollado, bien ante las Unidades Territoriales de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de las Administraciones Públicas, o bien, ante el juez de lo social.

Dado el gran volumen de expedientes tramitados a través de las diferentes vías judiciales de resolución de conflictos y, habida cuenta de la escasa tradición con que contaba el arbitraje dentro del modelo español de relaciones laborales, a inicios de la década de los 90 los agentes sociales negociaron una serie de acuerdos para la creación de organismos paritarios de resolución de conflictos por la vía extrajudicial y paritaria. Primero a nivel regional y, posteriormente, a nivel estatal. La experiencia pionera fue la del País Vasco, al que siguieron Cataluña, Andalucía, Canarias, Valencia y Galicia. El sistema se amplió a todo el territorio nacional mediante el Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), a finales de enero de 1996.

Este sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales fue configurado con un triple objetivo: de un lado, con el fin de “desjudicializar” la solución de los conflictos jurídicos y “desadministrativar” la resolución de los conflictos de intereses. De otro lado, para sustituir las soluciones judiciales y/o administrativas por soluciones privadas, fruto del desarrollo de la autonomía colectiva, introduciendo, mediante sus actuaciones, un nuevo elemento innovador en el desarrollo de las relaciones laborales, hasta ese momento totalmente intervenidas estatalmente a través de soluciones judiciales y/o administrativas. Finalmente, con el fin de introducir una ordenación laboral flexible, basada en normas convencionales o negociadas, frente a la exclusiva intervención legislativa existente en nuestro sistema de relaciones laborales.

Después del ASEC son cinco los órganos e instituciones donde se llevan a cabo actuaciones de mediación, arbitraje y conciliación: 1. Las unidades territoriales de mediación, arbitraje y conciliación, encuadradas en las Administraciones Públicas Laborales del Estado o Autonómicas. 2. Los Juzgados de lo Social, donde se celebran conciliaciones previas al juicio. 3. La administración pública laboral, ante la que se realiza consultas previas a la toma de decisiones sobre despidos colectivos. 4. Los órganos paritarios de sindicatos y patronales de las diferentes CC.AA., ante los que también son posibles los procedimientos de solución extrajudicial. 5. Finalmente el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), derivado del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, que se configura como una pieza más del sistema de resolución de conflictos laborales que, por ahora, no sustituye a ninguno de los anteriores.

Por ello, es necesario aclarar, que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, lejos de significar una declaración bienintencionada sin implementación alguna en nuestro sistema de relaciones laborales, se ha convertido en una pieza clave para su desarrollo, creando un sistema equilibrado de procedimientos para la solución de la conflictividad laboral y posibilitando un modelo de ordenación flexible, pero complejo y garantista, constituido por una pluralidad de procedimientos, judiciales, administrativos y extrajudiciales y conformado por la interconexión de todos ellos.

Tras más de dos décadas desde su implantación, todavía resulta difícil obtener una visión completa del impacto de los diferentes sistemas de mediación y arbitraje en España. Existen numerosas estadísticas anuales de Mediación, Arbitraje y Conciliación, dimanantes de diversas fuentes de información, tanto oficiales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), como privadas (SIMA), que ofrecen una idea del volumen de los asuntos judiciales y extrajudiciales en España. Las correspondientes a los dos últimos años, (años 2002¹, 2003²), ponen de relieve la progresiva implantación y evolución cuantitativa del número de procedimientos de solución extrajudicial convencional de la conflictividad laboral.

1. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. CES, Madrid, 2001, págs. 460-465. “En el año 2002 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 153 conflictos, que afectaron en torno 11 millones de trabajadores. Se aprecia con ello no solo un constante aumento de las actuaciones tramitadas ante este Servicio, desde que comenzó su actividad en 1998, sino además un notable incremento de los conflictos tramitados en 2002, superior a 22 puntos con relación al año 2001”.

2. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. CES, Madrid, 2003, págs. 475-480. “Balance del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) “En el año 2003 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 182 conflictos, un 19 por 100 más que en 2002, que afectaron en torno a 632.000 trabajadores. Desde un punto de vista comparativo, cabe destacar el aumento constante de la actividad de este servicio desde su creación, con un incremento anual medio del 20 por 100”.

Las Estadísticas Laborales no reflejan todavía los actos realizados por los organismos paritarios. Para reunirlos, es necesario acudir a cada uno de estos órganos en cada Comunidad Autónoma. Por ello, no es posible conocer el volumen de arbitrajes tramitados a través de los organismos paritarios. No obstante, contando sólo con las cifras de las conciliaciones y mediaciones, de los años 2002³⁻¹ y 2003⁴, relativas a todas las instancias que intervienen en ellas, se extraen varias tendencias:

- El dato más destacable es el descenso del número de conflictos resueltos en los servicios públicos de conciliación, mientras continúa lento, pero constante, el aumento de la intervención de los procedimientos de solución autónoma de conflictos.
- Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de ámbito autonómico muestran una implantación y un desarrollo desigual, dado que su progresiva puesta en funcionamiento da lugar a la acumulación de distintas experiencias.

3. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. Cit., págs. 460-465. “6.2.2. Balance de los Acuerdos Autonómicos. Conforme a la información estadística proporcionada por los órganos gestores de los diferentes sistemas autonómicos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, en el año 2002, se constata un incremento sostenido de su actividad, así como de la relevancia de la afectación personal y empresarial de los conflictos colectivos tramitados. Por Comunidades Autónomas destaca el considerable número de conflictos tramitados en Andalucía (585) y Cataluña (525), seguidas de Madrid (429), Comunidad Valenciana (323) y País Vasco (333)”.

4. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. Cit. págs. 480-485. Balance del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) “En el año 2003 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 182 conflictos, un 19 por 100 más que en 2002, que afectaron en torno a 632.000 trabajadores. Desde un punto de vista comparativo, cabe destacar el aumento constante de la actividad de este servicio desde su creación, con un incremento anual medio del 20 por 100 (cuadro II-66). Respecto a su ámbito, predominan claramente los conflictos de empresas (95 por 100), que registraron un importante incremento con relación a ejercicios anteriores, siendo, por el contrario, poco significativa la conflictividad de ámbito sectorial tramitada por el SIMA, conflictos que se redujeron prácticamente a la mitad respecto al año 2002. No obstante, la incidencia relativa de esta última fue notablemente superior, pues mientras que los conflictos de sector afectaron a una media de 21.477 trabajadores, en el caso de los conflictos empresariales esa cifra se situó en 2.430 trabajadores. En cuanto a la incidencia sectorial, el mayor número de conflictos de empresa se registró en los ámbitos de la industria química, la industria eléctrica, el metal, los grandes almacenes, la alimentación, bebidas y tabacos, o el telemarketing. En el caso de los conflictos de sector, grandes almacenes y madera concentraron el 50 por 100 de estos procedimientos. Por lo que se refiere al tipo de conflicto, se mantiene una fuerte presencia de los de interpretación y aplicación (149), generalmente relacionados con la interpretación de un convenio colectivo, observándose, además, un importante incremento con relación a 2003”.

- El volumen de procedimientos de mediación supera ampliamente al de arbitrajes⁵.
- Es muy bajo índice de acuerdos logrados en el procedimiento de mediación⁶.

No obstante, el objeto de investigación de esta monografía, no es el estudio y análisis cuantitativo de la implantación de los procedimientos de solución extrajudicial en nuestro sistema de relaciones laborales, más propio de otras disciplinas. Antes bien, lo que se pretende en ella es analizar la regulación heterónoma, en nuestro ordenamiento jurídico interno, de los procedimientos autónomos para la solución de los conflictos de trabajo, así como la regulación convencional de los procedimientos autónomos para la solución de las controversias laborales.

En definitiva, se centra en el estudio de los procedimientos autónomos de solución de la conflictividad laboral y de los diferentes acuerdos interprofesionales, estatal y autonómicos, que los regulan y desarrollan. Para ello, se ha estructurado en dos partes diferenciadas, pero íntimamente relacionadas entre sí.

La primera parte aborda el enlace en nuestro ordenamiento interno de los procedimientos autónomos para la solución de los conflictos de trabajo, partiendo del análisis de la regulación normativa interna y poniendo de relieve la existencia de un marco legal que se juzga insatisfactorio y que plantea no pocos problemas interpretativos y aplicativos.

En ella, se estudia el origen y evolución en la regulación constitucional, legal y convencional de los procedimientos de solución autónoma de la conflictividad laboral. En el Capítulo I, partiendo de una primera aproximación a los diferentes

5. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. Cit págs. 463. “En el año 2002, con relación a los tipos de procedimientos la mayoría de los procedimientos fueron terminados como mediaciones, acudiéndose al arbitraje tan solo en 4 actuaciones. Con ello se mantiene claramente el predominio de las mediaciones desde que el SIMA dio comienzo a sus actuaciones, si bien, al menos, se ha superado la situación del año 2001 respecto a los arbitrajes, año en el que no se registró actuación alguna de este tipo”.

6. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. Cit. págs. 475-480. Fuente: SIMA año 2003: “Con relación a los tipos de procedimientos, la mediación conserva una presencia predominante, al representar un 95 por 100 de los conflictos y el 91 por 100 de los trabajadores afectados. Con ello se mantiene el importante, y casi exclusivo, papel de las mediaciones, si bien debe destacarse, asimismo, el incremento de los arbitrajes en el año 2003, que se elevaron a 10 procedimientos, cifra jamás alcanzada desde que el SIMA diera comienzo a sus actuaciones en el año 1998. Finalmente, en cuanto a los resultados de las mediaciones, el acuerdo se obtuvo en un tercio de las actuaciones, manteniéndose una dinámica positiva de los procedimientos seguidos ante el SIMA. No obstante, desde el punto de vista de los trabajadores afectados por la solución del conflicto, el porcentaje se reduce a un 19 por 100. En función del tipo de conflicto, el porcentaje de acuerdo fue superior en el caso de los conflictos de interpretación y aplicación, en los que la avenencia se produjo en un 35 por 100 de los procedimientos”.

procedimientos para la solución pacífica de la conflictividad laboral, se analiza su encaje constitucional, siguiendo con el análisis y evolución de éstos en sus diferentes etapas de desarrollo y consolidación; desde la Ley del Estatuto de los trabajadores de 1980, a la Ley 11/1994 de reforma del ET. En el capítulo II, se estudia su regulación actual. En él se analizan las deficiencias normativas más importantes y se proponen posibles soluciones. Entre otras: la regulación normativa conjunta de los procedimientos de solución autónoma y judicial de la conflictividad laboral, el estudio del Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos extrajudiciales para la solución de la conflictividad laboral, la regulación heterónoma de los procedimientos de mediación y arbitraje, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en el derecho comparado, o los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en el ordenamiento jurídico, que son objeto de solución por los procedimientos autónomos.

Sentadas las bases de la regulación heterónoma de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, en el capítulo III, se examina la eficacia procesal de las soluciones alcanzadas en los procedimientos de mediación y arbitraje. Para ello, se parte de la exposición de los principales interrogantes procesales que plantean las soluciones alcanzadas en dichos procedimientos, para proseguir con la delimitación de la problemática que plantea la eficacia de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales, el régimen de impugnación judicial de los mismos, y su ejecutividad, la virtualidad de los acuerdos adoptados en procedimientos autónomos en relación con el Fondo de Garantía Salarial y con la prestación social por desempleo, la fuerza de los procedimientos de mediación y arbitraje en los denominados “periodos de consulta”, la eficacia, la tramitación e impugnación de los acuerdos mediadores o laudos arbitrales y, finalmente, la interrupción de los plazos de impugnación.

CAPÍTULO I

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN INTERNA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO: UN MARCO LEGAL INSATISFACTORIO

1. Aproximación inicial a los diferentes procedimientos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo

Es una constante, mantenida pacíficamente por la doctrina especializada, que el “conflicto de trabajo” tiene su origen en la oposición de intereses⁷ que genera la relación laboral. Surge y se desarrolla ante la defensa de los intereses contrapuestos⁸ de sus protagonistas: trabajador y empresario, tanto a nivel individual como colectivo⁹. Por ello, el Derecho del trabajo se ha configurado como el orden jurídico

7. En OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 7ª ed., Tecnos, Madrid, 1995. Pág. 396, “existe un conflicto estructural en las relaciones industriales porque nadie desea el trabajo alienado, a las órdenes y en beneficio de otro, como medio de vida. El bien máspreciado de la persona es su libertad, y la sujeción permanente a las decisiones de otro, de quien depende nuestro sustento, va contra natura”. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: *El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y contenido general*. ACARL, Madrid 1993. Págs. 31 y ss.

8. APILLUELO MARTIN, M.: “Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC”. En *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva*. IX Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 1996. Págs. 129-170. APILLUELO MARTIN, M. en *La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución de Conflicto de Trabajo*. Cedecs, Barcelona 1997. Págs. 7- 8.”El concepto de trabajo en las relaciones laborales se ha presentado siempre como desajuste entre los intereses institucionales de los trabajadores y de los empresarios y, por tanto, como contrapunto de la paz social”. HERNÁNDEZ VIGUERAS, J.: *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*, Colección Tesis Doctorales, Madrid, 1992. Pág. 33.

9. GONZÁLEZ –POSADA MARTÍNEZ, E.: “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución”. En *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. II congreso de Castilla – León sobre relaciones laborales, Palencia 8 y 9 de abril de 2000. Pág. 19. “Hemos podido decir en otro lugar que el conflicto colectivo exterioriza la pretensión que un sujeto colectivo formula frente a otro, sobre el reconocimiento o consecución de un bien cuyo contenido es concretado y su aplicación a aquellos de quienes ostenta una representación reconocida social o legalmente”.

establecido en el desarrollo de la vida laboral en la sociedad. Está destinado a proporcionar las vías de canalización de estos conflictos, que restablezcan el equilibrio en la satisfacción de las pretensiones contrapuestas, consiguiendo la “Paz laboral”¹⁰.

De esta forma, se pone de manifiesto la intensa relación existente en el ordenamiento laboral entre las nociones de “Conflicto” y “Paz laboral”¹¹, como pilares clásicos sobre los que se cimenta el Derecho del Trabajo¹². Éste para garantizar la paz ha de arbitrar una serie de mecanismos, tanto judiciales como extrajudiciales¹³, que contribuyan a la solución del conflicto. Se trata de procedimientos pacíficos de solución, que lejos de intentar una imposición de la postura que se defiende a la otra parte por la “fuerza que implica toda situación de presión”¹⁴, consisten en actuaciones tendentes a solventar la pugna exteriorizada entre empresarios y trabajadores, relativa a las condiciones de trabajo.

10. BAYÓN CHACÓN, G.: *La defensa jurídica de la paz laboral*. Discurso leído en el acto de su recepción pública en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 1963. Pág. 75, “la paz laboral conecta con la esencia del Derecho porque la “violencia es un fracaso del Derecho y una demostración de la insuficiencia del mismo”. RAMOS QUINTANA, M. I.: *El deber de paz laboral (su regulación en la Ley y en el Convenio Colectivo)*. Civitas, Madrid, 1993. Pág. 21. HERNÁNDEZ VIGUERAS, J.: *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. Ob. Cit. pág. 111-127.

11. Sobre la teorización del conflicto permanente, BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991. Págs. 49 y ss. BAYÓN CHACÓN, G.: *La defensa jurídica de la paz laboral*. Cit. pág. 18. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Tirant lo blanch, Valencia, 1996. Pág. 15.

12. DEL REY GUANTER, S.: *Negociación colectiva y paz laboral*, IELSS, Madrid, 1984. Pág.26 “uno de los pocos principios sobre los que existe una práctica unanimidad en la doctrina es el carácter intrínseco del conflicto en el sistema de relaciones laborales”.

13. Como acertadamente afirma GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. “Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales”, RMTSS, 12, 1993. Pág. 85, “existe una íntima conexión entre la negociación colectiva y el conflicto en el sistema de relaciones laborales. Conexión que se observa, por una parte, en la idéntica eficacia jurídica de convenios colectivos o de acuerdos o resoluciones finales de un conflicto colectivo, y, por otra, en la faceta de cauce de resolución de conflictos que es innata en la negociación colectiva”.

14. SALA FRANCO, T, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Tirant lo blanch, Valencia, 1996 Pág. 15 “En efecto, toda sociedad democrática tiende a la existencia de un clima de paz entre sus ciudadanos; y, en este sentido, un sistema de relaciones laborales democrático tiende ha crear un cierto clima de paz laboral”. SALA FRANCO, T, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: análisis comparativos*, CES, 2001. Pág. 7. PALOMEQUE LÓPEZ, C.: “Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva” en *Cuestiones actuales de derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1990. Pág 490. DURAN LÓPEZ, F.: “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje”, REDT, 41, 1990. Págs. 28-30.

Desde antiguo, la doctrina científica¹⁵ ha venido clasificando sistemáticamente estos procedimientos en diversas categorías. Son procedimientos “autónomos¹⁶”, los basados en la autorregulación y autocomposición de la controversia por las partes afectadas y que sustituyen la resolución del órgano jurisdiccional por una decisión, producto de la voluntad concertada de las partes en conflicto. Junto a ellos, los procedimientos heterocompositivos son aquellos en que la solución a la pugna viene dada por un tercero ajeno a las partes disidentes, denominándose, pseudoautónomos y heterónomos, según se produzca o no en ellos la intervención de un tercero ajeno al conflicto, al que se atribuye poder decisivo en su solución.

La doctrina especializada¹⁷ integra en los “procedimientos autónomos”, únicamente, el procedimiento de negociación colectiva, en que la solución al

15. Entre otros DEL REY GUANTER, S.: “Medios extrajudiciales de solución de conflictos. Principios generales”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. CES de la Comunidad de Madrid, Madrid 1995. Págs. 27-38. DEL REY GUANTER, S.: “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis final”. En *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva*. IX Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva. MTAS, Madrid 1996. Págs. 99-128. ALEMAN PAEZ, F. “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la Negociación Colectiva más reciente”. (Navarro Nieto, F., coord.) *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Trotta - Junta de Andalucía, Madrid 1994. Págs. 271-280. ALFONSO MELLADO, C. L.: “Solución extrajudicial de conflictos”. En *Anuario de Negociación Colectiva* 1997. UGT - Lex Nova, Madrid 1998. Págs. 363-399.

16. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a E.: *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 1991. Pág. 872. ALONSO GARCIA y otros: *la solución de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, 1979. Pág. 18. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO, F., y GARCIA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, Madrid 1991. Pág. 321 y ss. DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla, 1992. Págs. 45 y ss. AZOFRA MATE, F.: *La Solución Judicial de conflictos colectivos de trabajo*, Dykinson, 1993, Pág. 36 y ss. “La negociación colectiva es un procedimiento para llegar a un convenio colectivo, donde se pone fin a un conflicto o se actúa una pretensión, también se utiliza como sistema de sustanciación de conflictos colectivos y éste supone acordar o convergen en pretensiones y contrapretensiones, en paz social, en desconflitar una tensión”.

17. SALA FRANCO, T. ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Cit. pág.27 y ss. GOERLICH PESET, J.M. “Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos”. En *Manifestaciones de la Autonomía Colectiva en el ordenamiento español*. ACARL, Madrid 1989. Págs. 105-142. CASAS BAAMONDE, M^a E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español” en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, en Fundación SIMA, Madrid, 1999. Págs. 13-14. AZOFRA MATE, F.: *La Solución Judicial de conflictos colectivos de trabajo*. Cit. pág. 36. DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. Cit. pág. 45. DEL REY GUANTER, S.: “Arbitraje, Comisiones Paritarias y Proceso”, TL, núm. 6, 1986. Pág. 119. “Las comisiones paritarias se convierten en una de las manifestaciones más importantes de la introducción, necesaria e ineludible, de un cierto grado de dinamicidad en un sistema de negociación colectiva caracterizado durante años por su estaticidad”. CRUZ VILLALÓN, J.: “La intervención de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos en la resolución de conflictos”, RPS, núm. 146, 1985. Págs. 203-204.

conflicto es alcanzada por las propias partes sin la intervención de un tercero. Entre los procesos pseudoautónomos, incluye los procedimientos de conciliación y mediación, en los que aparece la figura de un tercero ajeno al conflicto que intenta facilitar y promover que las partes lleguen a una solución del conflicto, pero son realmente éstas las que ponen fin al mismo. Finalmente, en los procedimientos heterónomos¹⁸, integra tanto el proceso judicial como el procedimiento de arbitraje¹⁹, basándose para ello, únicamente, en la intervención de un tercero a cuya decisión dirimente es sometida la pugna.

Sin embargo, tal clasificación resulta incompleta. En ella se entremezclan sin distinción alguna, los diversos procedimientos de solución pacífica del conflicto (autónomos/heterónomos, judiciales/extrajudiciales institucionales/convencionales), como resultado de la desconsideración de algunos criterios determinantes, como el origen de la solución (negociación colectiva o imposición legislativa), o la sede o ámbito material en el que se desarrollan, (privada o pública).

Más acertada, aunque también incompleta, es otra de las clasificaciones actualmente establecida en sede doctrinal²⁰, que atiende a la naturaleza de los procedimientos de solución, diferenciando entre mecanismos extrajudiciales y judiciales de solución de conflictos, y que puede inducir a confusión entre los

18. En este sentido, CASAS BAAMONDE, M^a E”Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Cit. pág. 14. expone respecto al procedimiento de arbitraje que “ciertamente, el arbitraje constituye una vía de solución de conflictos mediante la decisión de terceros. Es un medio heterónomo de solución de las controversias. Pero los poderes dirimientes de esos terceros son obra del principio de autonomía de la voluntad de las propias partes (colectivas e individuales) o, si se quiere y por decirlo con palabras de la STC 176/1996, el arbitraje constituye un medio heterónomo de arreglo de las controversias que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de los sujetos privados y se desarrolla al margen de la voluntad de la jurisdicción del estado”.

19. ALFONSO MELLADO, C.L., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes del art. 91 del ET”. En AL núm. 22, 1995. Pág. 12. ALFONSO MELLADO, C.L., y SALA FRANCO, T. “La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio”. En (Ojeda Avilés, A., coord.) *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Tecnos - Junta de Andalucía, Madrid 1996. Págs. 99-109. ALFONSO MELLADO, C.L., *Proceso de conflicto colectivo, sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1993. Págs. 93 y ss. BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *El arbitraje laboral*. Cit. págs. 17-27. CRUZ VILLALON, J.: “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”En (Ojeda Avilés, A., coord.) *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Tecnos - Junta de Andalucía, Madrid 1996. Págs. 17-87. CRUZ VILLALON, J.: “La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva”. En *solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. pág.73.

20. MARTIN VALVERDE, A.: “Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996”. Cit. págs. 13-51. MARTINEZ EMPERADOR, R.: “Medios autónomos de solución y proceso judicial”. En *Solución Extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 89-106.

mecanismos de solución extrajudiciales institucionales o públicos (regulados, financiados y desarrollados en sede administrativa) y los procedimientos de solución autónomos o privados (creados en el ámbito de la negociación colectiva).

Dentro de la bipolarización (procedimientos judiciales y extrajudiciales) se establece un tercer criterio clasificatorio que surge de la combinación de esta clasificación con la intervención o no de un tercero en la solución del conflicto. Se distinguen así, medios extrajudiciales, que acogerían los procedimientos autónomos (negociación colectiva²¹), pseudoautónomos²² (conciliación y mediación), y heterónomos²³ (arbitraje). Los procedimientos extrajudiciales pseudoautónomos y heterónomos, pueden ser, a su vez, privados o públicos.

21. DEL REY GUANTER, S.: “Los medios de solución de conflictos de intereses y jurídicos”, Cit. págs. 190 y ss “La negociación colectiva, en cuanto poder normativo, crea, modifica e incluso puede suprimir un convenio colectivo. En este sentido, es un canal típico de solución de conflictos colectivos de regulación. Asimismo, es un canal idóneo para la resolución de conflictos de aplicación de carácter colectivo. Por ello el legislador, promueve esta vía de solución cuando establece que la comisión paritaria que representa a las partes negociadoras de un convenio podrá tener atribuidas facultades de conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos (art. 85.3 e) ET en conexión con el art. 91 ET)”. CASAS BAAMONDE, M^a E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, Cit. págs. 28 y ss.: ROMÁN VACA, E.: *El proceso especial de conflictos colectivos de Trabajo*. Cit. pág. 28. SALA FRANCO, T.: *La reforma del mercado de trabajo*, Cit. pág. 546 y ss; ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo*. Cit. págs. 148 y ss.

22. BORRAJO DACRUZ, E.: “Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo”. Cit. págs. 11 y ss. DEL REY GUANTER, S.: “La resolución extrajudicial de conflictos laborales” Cit. págs. 175 y ss; MONTOYA MELGAR, A.: “Convenios colectivos y conflictos colectivos” en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, 1968. Págs. 177 y ss.: GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, F.: “Los procedimientos de solución de los conflictos laborales en el VIII convenio general de la industria química”, RL, 14, 1993. Págs 7 y ss. GARATE CASTRO, J.: “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”. En REDT, 87, 1998. Págs. 23 y ss. GOERLICH PESET, J.M.: “Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos”. Cit. págs. 105-142.

23. Entre otros, ALFONSO MELLADO, C.L., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes del art. 91 del ET”. Cit. págs. 349 y ss. ALFONSO MELLADO, C. L., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio”. Cit. pág. 103. BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *El arbitraje laboral*. Cit. pág. 17 “Se dice que el arbitraje forma parte de los procedimientos heterónomos de resolución de conflictos del mismo modo que la negociación es el autónomo por excelencia. A medio camino entre uno y otro, conciliación y mediación participan de la naturaleza heterónoma en tanto que requieren la intervención de un tercero, y de la autónoma desde el momento en que el resultado de la intervención o, si se quiere, lo realmente para las partes es su propio acuerdo”. CASAS BAAMONDE, M^a. E. “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. págs. 7-8. CASAS BAAMONDE, M^a. E. “Procedimientos de solución de conflictos y reforma de la legislación laboral”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. CES de la Comunidad de Madrid, Madrid 1995. Págs. 51-88. CRUZ VILLALON, J. “Arbitraje laboral en la reforma legislativa” Cit. págs. 17-87.

Esta clasificación, pese a ser más acorde con la realidad existente, continúa siendo confusa, en varios aspectos. En primer lugar, porque únicamente tiene en cuenta como procedimiento de solución autónoma, la negociación colectiva, entendiendo por tal, el procedimiento de solución autónoma celebrado ante la “Comisión paritaria²⁴” integrada en todo convenio colectivo, y obviando la inclusión de los procedimientos de solución autónoma que, precisamente, surgen de dicha negociación colectiva, (acuerdos interprofesionales sobre materia concreta, art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores -ET-), y que son creadores, a su vez, de los procedimientos autónomos de conciliación, mediación y arbitraje²⁵. Estos últimos tienen su origen en la negociación colectiva, porque ésta, además de constituir un medio directo de solución de controversias, es fuente de creación y regulación de mecanismos autónomos de solución de conflictos. Dichos mecanismos pueden regularse mediante acuerdos interprofesionales, según se establece en el art. 83.3 ET en íntima conexión con el art. 91 ET, mediante convenios colectivos en virtud de lo establecido en el art. 91 ET, en los arts. 85.1 ET y 85.3 e) ET y, en general, en el art. 82.2 ET, donde se dispone que mediante convenio colectivo se podrá “regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

En segundo lugar, se presta a confusión porque dentro de los procedimientos pseudoautónomos de conciliación y mediación, continúa entremezclándose el mecanismo de conciliación administrativa, con el procedimiento de conciliación autónoma o privada.

24. ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de Conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Cit. pág. 198 y ss. APILLUELO MARTÍN, M.: “La intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo”, Cedecs, 1997. Págs. 179-186. STC 74/1983 (RTC 1983\74), de cuyo tenor pude extraerse que “La intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo es, pues, una manifestación del principio de autonomía colectiva, y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 C.E.) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 C.E.), entre las que se encuentran no sólo el planteamiento del conflicto], sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo. Posibilidad esta última que, precisamente por ser una carencia de nuestro sistema de relaciones laborales señalada incluso en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye un objetivo largamente perseguido por nuestras organizaciones empresariales y sindicales como han expresado con frecuencia los acuerdos interprofesionales. Pero es que, además, la necesidad de que sea la propia autonomía colectiva la que cree medios propios y autónomos de solución de los conflictos laborales no es sólo sentida por aquellas organizaciones, sino que es buscada y fomentada por el legislador y en general por los poderes públicos, por su potencial carácter beneficioso para el sistema de relaciones laborales”.

25. ROMAN VACA, E.: “Organos estatales, autonómicos y convencionales de conciliación: problemas de articulación en la regulación procesal de los conflictos colectivos de trabajo”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Trotta - Junta de Andalucía, Madrid 1994. Págs. 281-286.

Por último, porque resulta incongruente incluir en los procedimientos heterónomos, tanto el proceso judicial como el arbitraje privado. De una parte, este último supuesto, pese a identificarse con el procedimiento judicial, en la medida en que es un tercero ajeno al conflicto quien impone una solución, debería incluirse, en todo caso, como un mecanismo de solución autónoma, ponderando para ello, más la naturaleza y origen privado del citado procedimiento, que la intervención en el mismo de un tercero dirimente. De otra parte, la intervención de tal tercero en la solución del conflicto, no se produce con igual intensidad en el procedimiento judicial (donde la solución es impuesta por un Juez “a quo”, Magistrado o Sala de los social), que en el procedimiento de arbitraje²⁶ (donde la solución viene impuesta por un sujeto privado). Tampoco es idéntica la intervención del tercero, que en el último supuesto puede variar en función del tipo de arbitraje (de derecho o de equidad), imponiendo en el primer supuesto una solución acorde a derecho, (como sucede en la solución judicial), o aproximando a las partes y ofreciendo una solución intermedia a las mismas, en el procedimiento de arbitraje de equidad (función de mayor similitud a la intervención del mediador en el procedimiento de mediación autónoma).

De lo expuesto, puede deducirse la caótica estructuración actual en las diferentes clasificaciones de los medios pacíficos de solución del conflicto, cuyos

26. STC 74/1983 (RTC 1983\74), “El arbitraje puede adquirir diversas formas que pasamos a desarrollar a continuación: a) Arbitraje voluntario puro: Son las partes las que designan el tercero y le confieren los poderes para dirimir. Supone esta forma de solución que las partes en conflicto han convenido previamente en virtud de un contrato o pacto someter el conocimiento del mismo al árbitro designado. El artículo 8 del RDley 17/77 remite a los convenios colectivos respecto de los medios de solución de conflictos y el artículo 82 ET parece remitirse a este tipo de soluciones al referirse a la regulación de la paz laboral. Por otra parte dentro del procedimiento arbitral ante la Autoridad laboral el Rdley 17/77 establece la posibilidad de que las partes designen a uno o varios árbitros, que deberán dictar su laudo en el término de cinco días. Tal laudo tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes (artículo 24). Precisamente porque el laudo se equipara al acuerdo no es recurrible, salvo que el árbitro haya decidido ultra vires o violando reglas de procedimiento o con violación de normas de derecho necesario o de orden público. Si bien estos procedimientos arbitrales no ofrecen duda en cuanto a su licitud referidos a los sujetos colectivos que los conciertan, las dudas son mayores respecto de lo que podríamos llamar: b) El arbitraje obligatorio privado, es decir aquel en que terceros (respecto de los sujetos colectivos) vienen obligados por el convenio colectivo a someter sus diferencias a ese arbitraje. c) El arbitraje voluntario público: sigue siendo voluntario el arbitraje porque son las partes las que deciden someterse a él y público en cuanto confiado a la Autoridad laboral. Este procedimiento arbitral está concebido en el Rdley como alternativo a la huelga (arts 17 y 18 del Rdley). d) El arbitraje obligatorio público: Está previsto para el supuesto especial de que el Gobierno así lo acuerde, a propuesta del Ministerio de Trabajo, en supuestos de huelga cuya duración, consecuencias, posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional así lo aconsejen, (art. 10 Rdley). e) El arbitraje en Derecho: en este el árbitro o árbitros deben fallar conforme al Derecho. f) El arbitraje en equidad: en este el árbitro o árbitros resuelven conforme a su leal saber y entender, sin necesidad de aplicar las normas jurídicas estatales. Los anteriores son los modelos puros, en la práctica se presentan en modelos mixtos mezclando características de unos y otros”.

típicos procedimientos de solución acostumbran a ordenarse sistemáticamente, según tengan lugar exclusivamente entre las partes del conflicto o con intervención de un tercero y, en este último caso, atendiendo a los diferentes poderes de este interviniente.

Por todo ello, el esquema clasificatorio de los medios de solución de los conflictos de trabajo, por el que se opta en este estudio tiende a simplificarse atendiendo al origen y naturaleza de los procedimientos, en combinación con los sujetos intervinientes en la solución del conflicto, y podría ser el siguiente:

1. Procedimientos autónomos:

1.1. Surgidos de la negociación colectiva y establecidos convencionalmente: Conciliación, conciliación/ mediación, mediación y arbitraje.

2. Procedimientos extrajudiciales institucionales:

2.1. Procedimiento de conciliación administrativa. Intervención de un tercero público en sede administrativa sin poderes decisorios. Función de fedatario público.

2.2. Procedimiento de arbitraje obligatorio.

3. Procedimientos judiciales o heterónomos:

Intervención de un tercero público en sede judicial con poderes decisorios.

2. Regulación constitucional de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Etapa inicial

Una vez delimitada la actual estructura de los procedimientos autónomos establecidos convencionalmente para la solución de la conflictividad laboral es necesario incidir en su actual regulación normativa. Para ello, es necesario poner de manifiesto que nuestro sistema convencional para la solución autónoma de conflictos de trabajo es relativamente reciente: apenas cuenta con dos décadas de implantación, en las que pueden diferenciarse cuatro fases de desarrollo, íntimamente relacionadas con el contexto socio - político²⁷ en que se desarrollan, y

27. En ALONSO OLEA, M.: "Introducción al Derecho del Trabajo", 1ª ed., RDP, 1963. Pág. 147. DÍEZ PICAZO, L.: *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*, Ariel, Madrid, 1973, Pág.126. "El tema del origen de las normas encierra sobre todo un problema de orden político, cual es el determinar quiénes son los órganos a los que se atribuye el poder de dictar normas jurídicas, y una cuestión de índole sociológica, referida a las tensiones que se producen entre los distintos grupos sociales para la defensa de sus intereses una jerarquía de normas no es sino "manifestación de situaciones relativas de poder".

con el modelo de las relaciones laborales vigentes y el grado de madurez de los agentes sociales, en el momento histórico en el que surgen y se desarrollan dichos procedimientos. Asimismo, es necesario resaltar, que las diversas etapas de desarrollo no son “compartimentos estanco” ni sus fechas son nítidamente diferenciadas, sino que todas ellas siguen una trayectoria continuista conformada por diferentes estadios sucesivos.

La etapa preconstitucional²⁸, está caracterizada por un excesivo intervencionismo estatal en todo tipo de cuestiones sociales, y en la regulación de las relaciones laborales; esto provocó una total desregulación normativa de otros mecanismos alternativos al sistema judicial de resolución de conflictos laborales. Coherentemente con la posición legislativa mantenida, en esta fase, el proceso de conflicto colectivo, únicamente fue configurado como un mecanismo de intervención estatal de la jurisdicción laboral²⁹ en la esfera de la autonomía colectiva.

Esta excesiva judicialización de los conflictos influyó en un primer momento en el renovado papel atribuido al Poder Judicial a partir de la promulgación de la Constitución Española de 1978 (CE)³⁰. En ella, el poder judicial fue configurado como el principal y, en ocasiones, único garante de los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos. Así se explica la redacción del art. 24.1 en el que

28. Así se expresan, entre otros, CASAS BAAMONDE M^a. E.: en “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Cit. pág. 38 y ss. “La totalidad de la legislación laboral vigente con anterioridad a la Constitución española de 1.978, estuvo afectada de un fuerte intervencionismo estatal, a través de la Autoridad Laboral. El procedimiento de conflictos colectivos regulado en el RDL 17/1977, de 4 de marzo (RDLRT), previó un procedimiento para la solución de conflictos colectivos, de marcado carácter político - administrativo, que sólo incorporó como mecanismos resolutorios los propios de mediación y conciliación de la propia autoridad laboral; línea intervencionista en que se mantuvo el contenido del RDL 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (RDLIMAC), por el que se acentuaba todavía más su claro carácter administrativo al establecer como procedimientos válidos de mediación, arbitraje y conciliación únicamente los asignados a organismos autónomos dirigidos por funcionarios especializados”. ALEMAN PAEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente” en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. Cit. págs. 271-280. ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de Conflicto Colectivos. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Cit. págs. 93 y ss. AZOFRA MATE, F.: *La Solución judicial de conflictos colectivos de trabajo*. Cit. pág. 33.

29. ROMAN VACA, E.: *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, Cit. págs. 77 y ss. ALONSO GARCÍA, M.: *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979. Págs. 18 a 22. ALARCON CARACUEL, M. R.: “Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes”, RPS, 137, 1983, Pág. 57.

30. RODRIGUEZ PIÑERO, M.: “El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo”, RPS, 56, 1962, Pág. 18 “mientras que el Estado tenía el monopolio de la normación de las condiciones de trabajo, toda reclamación colectiva formalizada a través de disputas laborales suponía en última instancia una posición del conflicto frente al estado mismo”.

se afirma que “todas las personas tienen derecho a obtener la tutela judicial efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que en ningún caso pueda producirse indefensión”, en íntima conexión con el contenido del art. 117.3 CE, en el que se encomienda de forma “exclusiva” a los juzgados y tribunales la función jurisdiccional.

No obstante, esta primera y rígida interpretación del derecho a la “tutela judicial efectiva”³¹ fue objeto de algunas matizaciones, efectuadas tanto por la doctrina científica como judicial, en aras a su flexibilización, y que son fácilmente comprensibles en el contexto socio político en el que fue redactada la CE, inmersa en un proceso de transición política desde un sistema autoritario a uno democrático. Dicha coyuntura socio - política determinó que el Poder Judicial fuese configurado como un “tercer poder”, al que, consecuentemente, le fue atribuida la garantía de los derechos fundamentales e intereses legítimos, así como, en el plano laboral, la resolución de los conflictos jurídicos, por entender que correspondía a éste la salvaguardia “última” del catálogo de derechos y libertades reconocidos, tanto constitucionalmente como en la legislación laboral³², quedando, por ende, excluida de su esfera competencial los denominados conflictos de intereses³³.

31. Configurada por la propia doctrina judicial emanada del Tribunal Constitucional en STC 99/1985, de 30 de septiembre, RTC 1985, 99). STC 4/1988, de 21 de enero, (RTC 1988, 4) STC 193/1992, de 16 de noviembre (RTC 1992, 193) y 194/1992, de 16 de noviembre, (RTC 1992, 194) como un derecho no ejercitable directamente a través de la Constitución, sino como un derecho de prestación cuyo alcance y contenido debe ser fijado por la legislación. En el mismo sentido, RODRIGUEZ SAÑUDO, F.: *La intervención del estado en los conflictos colectivos de trabajo*. En Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1972. Pág. 83 “El principio de subsidiariedad de los mecanismos interventores que, de manera indirecta, se dirigen a proporcionar una solución al conflicto y ello, puede observarse con claridad en la mayoría de los ordenamientos positivos”.

32. Así se expresa CASAS BAAMONDE M^a. E.: en “Solución extrajudicial de conflictos laborales”. Cit. pág. 17 “y CASAS BAAMONDE M^a. E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. II congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales. Junta de Castilla y León, 2001. Pág. 51. “el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) opera sobre los conflictos jurídicos, individuales y colectivos, dejando fuera de su alcance los conflictos de intereses, respecto de los que - lo ha dicho el tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones a partir de su sentencia 11/1981 - su marco adecuado de solución no es el proceso judicial, sino la negociación colectiva y los instrumentos de autotutela previstos en los arts.28.2 y 37.2 (STC 145/1992; 208/1993)”.

33. A la negociación colectiva entendida como sistema o conjunto de reglas de acción y organización con vistas a la ordenación de las condiciones de trabajo, se refiere VALDÉS DAL-RE, F.: “La negociación colectiva en la Constitución”. Cit. pág. 473; al reconocimiento y garantía de la institución de la negociación colectiva como tal se refiere RODRIGUEZ SAÑUDO F.: “La negociación colectiva en la Constitución de 1978”, en *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980. Pág. 347. RODRIGUEZ PIÑERO BRAVO, M.: “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”*Relaciones Laborales*. 1992, T. I. Págs. 47 y ss.. A la negociación colectiva como garantía institucional se refiere también RIVERO LAMAS, J.: “Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de negociación informal” en RMTAS, n° 3/1997. Pág. 110. Y paralelamente, como señala ALONSO OLEA, M.: en *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, 1982. Pág. 121. “supone la confirmación de la elevación del convenio a la categoría de fuente del Derecho”.

No obstante, todo ello no constituyó obstáculo alguno para el establecimiento de instituciones de derecho privado, mediante el reconocimiento, tanto de la capacidad de autoorganización de los grupos profesionales (su configuración jurídica como sindicatos y organizaciones patronales: arts. 7 y 28.1), como de la potestad de los interlocutores sociales para autoregular las relaciones de trabajo mediante la negociación colectiva³⁴ (art. 37.1), que legitimasen a los citados interlocutores para apoyar (en su caso) reivindicaciones profesionales con medidas de autotutela o de conflicto, que incluyen tanto la huelga como, excepcionalmente, el cierre patronal (arts. 28.2 y 37.2). En idénticos términos al poder judicial, éstos tienen la obligación de respetar y hacer efectivos los derechos de los trabajadores reconocidos tanto constitucional, estatutaria o convencionalmente, a través de los procedimientos alternativos o complementarios³⁵ de resolución de conflictos³⁶.

Con ello, quedó totalmente descartada la referida “exclusividad” del Poder judicial como “único garante “ de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Ahora bien, ello no impide que el Poder Judicial pueda erigirse como el “último garante” al que pueden acudir los protagonistas de toda relación laboral para obtener la tutela de sus derechos reconocidos tanto estatutaria como convencionalmente, evitando con ello, cualquier situación de indefensión, siendo éste, realmente, el núcleo esencial de la competencia jurisdiccional social³⁷.

34. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: en “La Solución extrajudicial de los conflictos laborales” Cit. pág. 3 donde expresa que “Pero el respeto debido al derecho a la tutela judicial y a la exclusividad de la función jurisdiccional no impide el establecimiento de mecanismos de composición extrajudicial generados en el propio sistema de relaciones laborales y estimulados por la ley, que puede asumir, entre otras finalidades constitucionalmente legítimas, la de prevenir los resultados distorsionadores del entero sistema judicial que se derivarían de una excesiva litigiosidad”.

35. STCO 21/1991, de 14 de noviembre (RTC 1991, 21). Analizada por RODRIGUEZ CRESPO, M^a. J.: en “La Conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal constitucional”. RATBS, 62/2001. Pág. 127-157.

36. AZOFRA MATE, F.: *La solución judicial de los conflictos colectivos de trabajo*. Cit. pág. 39 “los conflictos colectivos, venimos diciendo, pueden ser jurídicos o de interpretación o aplicación y económicos, de intereses o de reglamentación. Mientras que los primeros entran plenamente dentro de la competencia de la actividad de los órganos jurisdiccionales, los segundos escapan claramente a su conocimiento y a las funciones propias del poder judicial en un estado caracterizado por la división de poderes. A los tribunales corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado; la función normativa se encomienda a otras instancias: el poder legislativo; el poder ejecutivo, en el ejercicio de su potestad reglamentaria, y los agentes sociales, en el ejercicio de la autonomía de negociación y los efectos vinculantes de sus acuerdos que les concede la Constitución (art. 37)”.

37. S.T.C. núm. 190/1991, de 14 de octubre (RTC 1991, 190): “El derecho a la tutela judicial efectiva, y en particular el acceso al proceso, no es un derecho de libertad ejercitable sin más y directamente a partir de la Constitución, sino un derecho de prestación, o, dicho de otro modo, un derecho de configuración legal, de modo que no cabe deducir la existencia de un derecho incondicionado y absoluto a la prestación jurisdiccional en toda clase de supuestos cualquiera que sea la naturaleza jurídica del acto y del órgano de que procedan, ni, en todo caso, este derecho puede ejercerse

En efecto, si bien el nuevo marco constitucional propugna el derecho de los particulares a obtener una tutela judicial efectiva (art. 24), lo cierto es que en la práctica, la administración de justicia resulta a menudo, lenta y costosa. Cúmulo de circunstancias que han ocasionado que las partes en conflicto, en numerosas ocasiones, prefieran acudir a procedimientos alternativos de solución de las controversias con el fin de sustraerlas del ámbito jurisdiccional y lograr así una más ágil resolución de las mismas.

Por ello, si bien es verdad que nuestra Constitución, en su art. 117.3 atribuye, en exclusiva, al Poder Judicial, la función de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, y que dicha función es una forma de resolver conflictos jurídicos, la misma no constituye la “única” forma de resolver la conflictividad laboral³⁸. Esto es, el ejercicio exclusivo de la jurisdicción por los órganos del Poder Judicial, no excluye que una determinada tipología conflictual surgida en el desarrollo de las relaciones laborales pueda ser resuelta por vías diferentes de la jurisdiccional³⁹. Por ello, la jurisdicción fue configurada como la “última ratio” a la que los sujetos podrán acudir para obtener la tutela judicial efectiva de sus derechos e intereses legítimos (art. 24 CE), pero este hecho no provoca la exclusión de otras fórmulas, públicas o privadas, de solución de conflictos.

Asimismo, mediante jurisprudencia constitucional contenida en la STC 11/1981⁴⁰, de 8 de abril, dictada en relación con el recurso de inconstitucionalidad

al margen de los cauces y del procedimiento legalmente establecido. Ello implica que el legislador cuenta con un ámbito de libertad amplio en la definición o determinación de las condiciones y consecuencias del acceso a la justicia, pues le incumbe crear la configuración de la actividad judicial y, más concretamente, del proceso, en cuyo seno se ejercita el derecho fundamental ordenado a la satisfacción de pretensiones”.

38. En este sentido existe unanimidad en la doctrina al afirmar que el modelo de negociación colectiva que ofrece la CE es un modelo abierto que no pretende reducir el mandato constitucional a un único resultado. Entre otros, DE LA VILLA GIL, L. E., GARCIA BECEDAS, G. y GARCIA PERROTE ESCARTIN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Ceura, Madrid, 1983. Págs. 104 y ss.

39. Fundamento Jurídico 24 de la STC 11/1981 de 8 de abril. (RTC 1981, 11) “El laudo de obligado cumplimiento, que constituye uno de los puntos neurálgicos del ataque de inconstitucionalidad contenido en este recurso, es una figura de perfiles no demasiados claros, por lo cual no será inoportuno tratar de comprenderlo estableciendo la evolución que nuestro ordenamiento ha experimentado en esta materia y fijando su actual situación normativa”. GARCÍA BLASCO, J.: *El derecho del Huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, Barcelona, 1983. Págs. 27 y ss.

40. Primera norma vigente en la que se estableció la diferencia entre conflictos colectivos jurídicos y de intereses en atención al procedimiento de solución aplicable a uno u otro tipo de conflicto. En este sentido en su art. 17.1 establece que para la “solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores que deriven de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá (la autoridad laboral) las actuaciones practicadas con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforma a lo dispuesto en la

planteado frente al Real Decreto Ley 17/1977⁴¹, de 4 de marzo (RDL), además de declarar expresamente la inconstitucionalidad del art. 25.b) del citado RDL, relativo al establecimiento de un procedimiento de arbitraje obligatorio, se delimitó la clasificación del conflicto colectivo, en jurídico o de intereses. Y, en función de la señalada conflictividad, quedó delimitada, en aquel momento, la respectiva competencia judicial y extrajudicial para la resolución de la misma.

En la citada Sentencia, se distinguió el “conflicto derivado de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente”, al que se calificó como “conflicto jurídico”, cuya competencia funcional para el conocimiento y resolución del mismo es atribuida a la Magistratura de Trabajo, y el “conflicto para modificar las condiciones de trabajo” o “conflicto de intereses”, en cuya resolución tuvieron encaje los procedimientos de solución extrajudicial, en aquel entonces de carácter institucional, ante la inexistencia de otros mecanismos de solución autónoma.

La competencia para la resolución de los denominados conflictos jurídicos de aplicación o interpretación de derecho, en un principio se atribuyó “en exclusiva” al orden judicial social⁴² (jueces y tribunales de lo social) en íntima conexión tanto con

Ley de Procedimiento Laboral”, esto es para la solución de un conflicto jurídico únicamente será competente el orden Jurisdiccional Social, a través del procedimiento de conflicto colectivo previsto en el art. 150 de la LPL. Por otro lado, y a tenor de lo dispuesto en su art. 25, “si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas”, reconociendo de esta forma la competencia extrajudicial (administrativa) para la resolución de los conflictos colectivos de intereses.

41. GONZALEZ POSADA, MARTÍNEZ, E.: En *El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y Contenido General*, ACARL, Madrid, 1993. Pág. 48 “Asignar al Juez Laboral la función de resolver el conflicto que tiene por objeto determinar el régimen jurídico aplicable a una colectividad determinada, constituye la esencia del proceso e conflictos de trabajo tal y como se viene admitiendo en la tradición normativa española”.

42. STC 217/1991 (RTC 1991, 217) F. J. quinto. “Este Tribunal ha declarado reiteradamente la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva de la exigencia de trámites previos al proceso, como son los de conciliación o de reclamación administrativa previa [por todas, STC 60/1989 (RTC 1989\60), las que en ella se cita y también por su proximidad al presente supuesto la STC 162/1989 (RTC 1989\162)]. De un lado, porque en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y, de otro, porque son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocésal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo. La doctrina anterior es de perfecta aplicación al presente supuesto. La necesidad de plantear la cuestión previamente ante la comisión paritaria del convenio colectivo no excluye ni cierra el posterior paso a las vías jurisdiccionales. El interesado, si no queda satisfecho con la intervención de la comisión, puede acudir posteriormente, en todo caso, a los tribunales. Pero es que, además, es un trámite que, como hemos visto, encuentra una plena justificación, toda vez que tiene por objeto, no sólo los fines generales expuestos de la conciliación o de la reclamación previa, sino también procurar una solución de la contro-

el principio constitucional de tutela judicial efectiva contenido en el art. 24 CE, como dentro del ámbito competencial judicial previsto en el art.117.3 y 4. CE. Se parte de la judicialización de este tipo de conflictos, teniendo en cuenta que son aquellos suscitados por una oposición de las partes (trabajadores/empleadores) sobre la interpretación o aplicación de la normativa laboral aplicable cuya existencia y validez no se discute, y por ende, presupone la interpretación de la legislación laboral preexistente en el orden jurídico.

No obstante, respecto a la sede para la solución de los conflictos jurídicos, la doctrina constitucional, mediante la STC 217/91⁴³, introdujo una importante flexibilización en la posición anterior dando cabida para su resolución a los procedimientos extrajudiciales, rompiéndose el hasta entonces “monopolio judicial” existente en la materia. Mediante la interpretación jurisprudencial se flexibiliza el contenido de los arts. 24 y 117.1 de la CE, relativos al derecho de tutela judicial efectiva, prestando acomodo a los procedimientos de solución extrajudicial, pero no como instrumentos alternativos a la vía judicial, sino únicamente como “sistemas que retarden la intervención judicial⁴⁴”.

De otro lado, el objeto del conflicto de intereses, económico o de reglamentación, no versa sobre la interpretación de la norma preexistente, sino sobre la modificación del orden jurídico preestablecido, o bien en el intento de suplantarle

versia por medios autónomos, propios de la autonomía colectiva y no jurisdiccional que, por estar insertos en el ámbito del convenio, conocen de primera mano las características y necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven, lo que se refuerza y acrecienta cuando el conflicto en el que interviene la comisión paritaria se plantea en torno a la interpretación del convenio colectivo, pues dicha comisión es designada por las partes negociadoras del mismo [art. 85.2 d) ET]”.

43. VALDES DAL-RE, F.: “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de conflictos colectivos (I)”RL, nº 4, 1992. Pág.1. CRUZ VILLALÓN, J.: “Constitución y proceso de trabajo”. En (Prados de Reyes, FJ. Coord.) *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España*. VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales - Junta de Andalucía, Sevilla, 1991. Págs.216 y ss. DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. Cit. pág.86.

44. GONZALEZ ORTEGA, S.: “Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales”en *Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, (V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva), MTSS, Madrid, 1992. Pág. 29 y ss. “Debido a la naturaleza del conflicto de intereses, tanto individual como colectivo, que tiene lugar en un proceso de creación o modificación de reglas, pactos o normas a aplicar a las partes enfrentadas, parece correcto afirmar que, para su solución, debe quedar excluida la intervención judicial. La actividad jurisdiccional está dirigida a identificar, interpretar y aplicar las normas jurídicas preexistentes y a reconocer o negar una pretensión en el marco de unos derechos y obligaciones ya establecidos; por consiguiente es claro que lo conflictos o discrepancias que puedan surgir en torno a una futura nueva regulación (o a una hipotética modificación de la existente) quedan al margen de su actuación institucional. El ámbito de los conflictos de intereses aparece así como un espacio apropiado para la actuación de los medios no jurisdiccionales de solución y solo a ellos”.

por otro diferente, con el fin de regular en lo sucesivo de manera distinta las condiciones de trabajo, de empleo y demás relacionadas con el contrato de trabajo; por tanto, queda fuera de la competencia normativa contenida en los preceptos 24 y 117 CE, y su regulación se sitúa dentro de los márgenes de los arts. 37.1 y 2. y 28.1 y 2.CE⁴⁵.

En este contexto normativo, los procedimientos extrajudiciales, que encuentran su última justificación en los arts. 7 (defensa y promoción de los intereses que son propios a las organizaciones sindicales y empresariales) y 37 de la CE (negociación colectiva), pueden ser aplicables a partir de la STC 11/81, cuyo contenido se mostró partidario de la judicialización de este tipo de conflictos, únicamente “debido a la inexistencia en aquellos años de mecanismos extrajudiciales para la resolución de este tipo de conflictos de intereses”. Esta última afirmación, fue posteriormente reiterada por la doctrina judicial en numerosas sentencias⁴⁶, en las que se pone de relieve el rechazo al procedimiento judicial para la resolución de este tipo de controversias, cuya resolución idónea (al versar sobre la novación de la norma preexistente teniendo en cuenta la realidad sociolaboral) será atribuida a la negociación de las propias partes en conflicto, en ejercicio de su autonomía colectiva, restringiendo la actuación y competencia jurisdiccional únicamente a los supuestos de solución de conflictos jurídicos, en los que necesariamente se exige la interpretación de la norma laboral preexistente por un experto judicial profesional.

A esta primera interpretación de los arts. 24 y 117.3 CE se añade el importante cambio que supuso el reconocimiento e interpretación en sede constitucional del derecho de la autonomía colectiva (arts. 7, 28 y 37 CE⁴⁷), según el cual, el proceso de conflicto colectivo⁴⁸ es configurado como un derecho de los representantes de los

45. STCT 22-2-89, 5-4-89 y 19-4-89, (Ar.90, 166 y 180 respectivamente). Asimismo STSJ del País Vasco 4-2-91, (Ar. 1052); STSJ de Valencia 22-10-92(2183/92), 14-6-91 (833/91); STSJ de Galicia 28-5-91 y 17-9-91, (Ar.3114 y 5056); STSJ de Madrid 29-1-91 (Ar. 931).

46. Los procedimientos extrajudiciales, que encuentran su última justificación en los arts. 7 (defensa y promoción de los intereses que son propios a las organizaciones sindicales y empresariales) y 37 de la Constitución española (negociación colectiva), auspician soluciones con menos imposición y mayor consenso, lo que propicia un mejor clima social, que es básico para un desarrollo empresarial en sana competitividad.

47. ROMÁN VACA, E.: *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, Cit. págs. 77 y ss. ALARCON CARACUEL, M. R.: “Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes”, Cit. pág. 57. ALONSO OLEA, M.: “Sobre los procesos colectivos y la ejecución de sus sentencias”, en *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría*, T. IV, Civitas, Madrid, 1991. Pág. 3129.

48. Como bien dice la STC 3/1994, de 17 de enero, (RTC 1994, 3) FJ 4). “El proceso de conflicto colectivo “ha cambiado profundamente de significado”: “De mecanismo de sustitución y exclusión de la autonomía colectiva ha pasado a ser ahora un instrumento de ésta, en cuanto las partes pueden

trabajadores y empresarios “a adoptar medidas de conflicto colectivo⁴⁹” (art. 37.2 CE). Ello supuso, de una parte, el reconocimiento de una actividad puramente negociadora, configurando el convenio colectivo, según el art. 37.1 de la CE y el art. 82.3 del ET, como el pacto concertado entre los representantes de los trabajadores y empresarios con fuerza vinculante para todos los incluidos dentro de su ámbito, dotados de una eficacia semejante a la de la ley, de necesaria observancia por parte de todos los obligados. De otra parte, supuso la aceptación de una actividad dirimente de la conflictividad laboral, cuya aplicabilidad puede lograrse, bien mediante una actividad adicional a la propia negociación, a través de la adopción de instrumentos de solución de conflictos⁵⁰ que el propio convenio genera (comisión paritaria), o bien, mediante la creación de procedimientos de mediación, de conciliación o arbitraje, en los conflictos que surjan, ya sean colectivos ya individuales, por el cauce del art. 83.3 ET, relativo a los Acuerdos Interprofesionales sobre materia concreta⁵¹.

De todo ello, se desprende que nuestro derecho positivo no opone obstáculos al establecimiento de procedimientos a través de los cuales la solución de los conflictos laborales pueda obtenerse mediante la intervención de instancias u órganos no jurisdiccionales, y que no supone infracción⁵² alguna del principio de tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24.1 CE, ni del art. 117.3 de la CE. La interpretación conjunta de ambos preceptos no implica exclusividad de los juzgados

requerir del Juez una solución a un conflicto que no han podido zanjar por sí mismas. Existe ahora una conexión estructural con la autonomía colectiva que modula el significado del proceso, que no puede ser captado adecuadamente sino desde esta perspectiva”.

49. A tal efecto el art. 85.2 e) ET ordena a los negociadores que en el convenio colectivo incluyan una cláusula en la que se designe la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la propia comisión.

50. En RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.: “la conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de tutela judicial efectiva en la doctrina del tribunal constitucional”. TL, n.º 62, 2002, Pág. 128. “Por ello, la autonomía colectiva, en virtud del derecho de negociación colectiva que le atribuye el art. 37.1 CE, está regulando, a través de acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, procedimientos de solución de conflictos laborales alternativos a los establecidos en la legislación procesal”.

51. En este sentido STC 21/1986, de 14 e febrero (RTC 1986, 21). STC 60/1989, de 16 de marzo (RTC 1989,60). STC 217/1991, de 11 de noviembre(RTC 1991, 217). STC 65/1992, de 1 de marzo(RTC 1992, 65). STC 120/1993, de 19 de abril. (RTC 1993, 120) STC 306/1993, de 25 de octubre(RTC 1993, 306).. STC 355/1993, de 29 de noviembre(RTC 1993, 355). Más recientemente STC 108/2000, de 5 de mayo(RTC 2000, 108) y STC 75/2001, de 26 de marzo (RTC 2001, 75).

52. Su importante función se destaca por la importantísima S. 217/1991, de 14 de noviembre, (RTC 1991, 217) seña en esta materia, y que en su FJ 5 afirma rotundamente que dicha intervención es “una manifestación del principio de autonomía colectiva, y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art.37.2)”.

y tribunales en la resolución de cualquier tipo de conflicto laboral, puesto que no se excluyen otros sistemas extrajudiciales ya sean públicos o privados, como una manifestación del principio de autonomía colectiva, y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva⁵³ (art. 37.1 CE) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo⁵⁴ (art.37.2).

Dicha conjunción ha ocasionado que, en la actualidad, coexistan dos fórmulas no excluyentes para dirimir la conflictividad laboral: una, judicial, prestada desde el sector público y otra, autónoma, desde el sector privado, permitiendo que sean las partes en conflicto quienes puedan escoger libremente a cuál de ellas prefieren acudir, en función del tipo de conflicto que deseen dirimir. Si bien la competencia para la resolución de conflictos jurídicos es una función que a través de la jurisdicción realizan los tribunales, nada impide que tales conflictos no se resuelvan por la vía jurisdiccional, a través de mecanismos autónomos (mediación y arbitraje), pues la garantía constitucional prevista en los arts. 24 y 117.3 CE presupone admitir, en todo caso, la posibilidad de acudir a la jurisdicción para que decida la controversia, aunque sobre la misma se hubiera pronunciado ya un procedimiento de solución extrajudicial⁵⁵.

Este reconocimiento constitucional del posible establecimiento de procedimientos autónomos establecidos convencionalmente para la solución de la conflictividad laboral, contribuyó al auge del sindicalismo, con la correlativa potenciación de la negociación colectiva⁵⁶, como el medio idóneo para la búsqueda de una

53. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su resolución” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales, Junta de Castilla y León, 2001, Pág. 19 y ss.

54. Cabe recordar, la STC 74/1983, de 30 de julio, (RTC 1983, 74) que el proceso laboral “no es hoy sino el modo específico con que se garantiza la tutela judicial efectiva en aquellos supuestos en que la controversia es asumida por la colectividad de los afectados y planteada a través de instrumentos colectivos”.

55. Sobre este tema, entre otros, VALDÉS DAL RÉ, F.: “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos” Cit. pág. 1. CRUZ VILLALÓN, J.: “Constitución y proceso de trabajo”. Cit. págs. 2116 y ss. DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. pág. 86. ROFRIGUEZ CRESPO, Mª. J.: “La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del derecho de tutela judicial efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”. Ob. cit. pág. 129.

56. Entre Otros ALFONSO MELLADO, C. L.: “Proceso de conflicto colectivo: sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva. Cit. pág. 23 “La moderna sociedad industrial es una sociedad conflictiva, que asume el conflicto entre sus componentes no como algo patológico sino como una expresión más del sistema democrático”. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales”. *La administración de los convenios y su valor normativo*. III Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, MTSS, 1991. Pág.41. VALDES DAL-RE, F.: *Tutela Judicial y autonomía colectiva en la solución de los conflictos colectivos*. Cit. pág. 2.

solución convencional o pactada por las propias partes involucradas en el conflicto⁵⁷, en vez de acudir a la vía judicial para la solución del mismo. Asimismo, en congruencia con la propia finalidad de estos sistemas convencionales para la solución extrajudicial de la conflictividad laboral existente, motivó una participación más activa de las asociaciones empresariales y sindicales como sujetos políticos para el establecimiento de los procedimientos autónomos con el objeto de arbitrar el control y solución del conflicto, proyectando su actuación, de un lado, tanto el debate y solución de las controversias que pueden surgir sobre la interpretación de las normas convencionales reguladoras de las relaciones laborales, como el establecimiento de mecanismos alternativos a la solución judicial o procesal existente, estableciendo y regulando al efecto instrumentos de “solución autónoma”.

De otro lado, auspició el medio idóneo para la implantación y reconocimiento de estos instrumentos en el sistema de relaciones laborales aportando, mediante las soluciones dadas en los diferentes instrumentos de autocomposición del conflicto (conciliación, mediación y arbitraje), líneas interpretativas de la norma convencional. De esta forma se rompe el monopolio judicial existente hasta el momento, y también el monopolio del legislador en la elaboración de las normas que han de regir las relaciones laborales, que hasta el momento se cimentaba en la escasa participación en la elaboración normativa de los agentes sociales afectados por su contenido, y correlativamente en una escasa utilización de la negociación colectiva, configurando, en definitiva, un modelo de relaciones laborales social y políticamente regulado, o “normatizado”.

Asimismo, la existencia de esta dualidad de sedes, judicial y extrajudicial, para la resolución de la conflictividad laboral, no supone que el Estado abdique de sus responsabilidades. Tan sólo se trata de posibilitar que la demanda social relativa a la resolución justa de los conflictos pueda llevarse a efecto⁵⁸ y, en este contexto, los

57. En este mismo sentido equilibrado se pronuncia el Tribunal Constitucional STC 217/1991, de 14 de noviembre (RTC 1991, 217). en la que se afirma que los procedimientos extrajudiciales sirven tanto “para que las partes puedan resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo”.

58. Ha sido una constante en la doctrina del Tribunal Constitucional, recordada de manera sucinta en la STC 217/91, de 14 de noviembre, (RTC 1991, 217) admitir la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva de la exigencia de trámites previos al proceso, aunque en ningún caso debe excluirse el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida. Dice el tribunal en esa sentencia que el sometimiento previo a la comisión paritaria es un trámite proporcionado y justificado, porque busca una solución extraprosesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso para las partes. La intervención de la comisión paritaria es, pues, una manifestación del principio de autonomía de la voluntad colectiva, y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (artículo 37.1 de la Constitución), entre las que se encuentra no sólo el planteamiento de conflictos colectivos, sino también los de crear medios propios y autónomos para solventarlos.

procedimientos de Solución Extrajudicial establecidos convencionalmente (mediación y arbitraje) son configurados, no como sistemas alternativos a la vía judicial para la resolución de conflictos, sino como “procedimientos complementarios⁵⁹” a la misma. No son vías excluyentes, opuestas o antagónicas a la judicial, sino cauces que pueden complementarse perfectamente y actuar coordinadamente para conseguir un fin que les es común: la resolución de conflictos laborales entre las partes.

No obstante, no se planteó ni reguló legalmente cuales serían los mecanismos de encaje entre la utilización de estos sistemas de solución convencional autónoma y el derecho fundamental regulado en el art. 24. CE de “tutela judicial efectiva”, ni tampoco la normativa postconstitucional, abordó adecuadamente y en su conjunto la solución extrajudicial del conflicto laboral. Únicamente lo hizo de forma aislada⁶⁰ y asistemática, constituyendo una de las carencias más acusadas de nuestro sistema de relaciones laborales.

3. Los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral en la concertación social: El AES (1979 - 1990)

En la etapa anteriormente descrita, la aceptación del sindicalismo y de la negociación colectiva determina que ésta pase a convertirse en instrumento de representación de intereses, como fruto del desarrollo del reconocimiento constitu-

59. Como por ejemplo el VIII Convenio General de la Industria Química publicado en el BOE de 30-I -1992. Convenio comentado por ESTRADA ALONSO, O. y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “Los procedimientos voluntarios de solución de conflictos en la negociación colectiva: el VIII convenio general de la industria química”, en XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Madrid, Trotta, 1994. Págs. 301 y ss; y GARCÍA MURCIA, J.: *El papel del Consejo Económico y Social de Asturias en la solución de los conflictos laborales*, Asturias, 1994. Págs. 32-37.

60. Así se expresan, entre otros, CASAS BAAMONDE M^a E.: en “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Cit. pág. 58 y ss, donde afirma que “tras la Constitución, y durante bastantes años, nuestro ordenamiento ofreció un panorama legislativo paupérrimo a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales, pese a la importancia que las confederaciones sindicales y empresariales decían conferir a éstos procedimientos”. CASAS BAAMONDE, M^a. E. “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. pág. 3-6. ALEMAN PAEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente” en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. Cit. págs. 271 - 272. ALFONSO MELLADO, C. L.: *Proceso de Conflicto Colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Cit. págs. 59-64. AZOFRA MATE, F. *Solución judicial de conflictos colectivos de trabajo*. Cit. pág. 32. BALLESTER PASTOR, M^a. A. *El arbitraje laboral*. Cit. pág. 177 y ss.

cional de los derechos de sindicación y de huelga, al trabajo y a la negociación colectiva (arts. 28, 35 y 37 de la CE.). No obstante, el reconocimiento de la autonomía colectiva, paradójicamente, no redundaba en beneficio de la potenciación de los procedimientos autónomos⁶¹ para la solución de la conflictividad laboral.

No obstante, partiendo del reconocimiento del protagonismo de los agentes sociales por la Constitución española para el establecimiento de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE), fueron suscritos, tanto el Acuerdo Básico Interconfederal⁶² (ABI) (firmado por UGT y CEOE el 10 de julio de 1979), como el Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AMI) (suscrito el 5 de enero de 1980 por UGT y CEOE Resolución de 11 de enero del Instituto de Mediación, Arbitraje y conciliación, publicado en el BOE de 24 de enero de 1980), que sirvieron de base para la redacción del ET (de 10 de marzo de 1980) constituyendo el pilar fundamental de aquél sistema de relaciones laborales.

Ambos supusieron un importante, aunque escaso⁶³, paso en la autorregulación de la conflictividad laboral, avanzando únicamente en la supresión de los laudos arbitrales obligatorios y su sustitución por un procedimiento de arbitraje voluntario, configurando éste último como una segunda instancia únicamente procedente, en los supuestos de fracaso de los procedimientos de conciliación y mediación.

Siguiendo esta misma línea, los anteriormente citados fueron sucedidos por otros Acuerdos Interconfederales, como el Acuerdo Interconfederal de 1983 (AI), el Acuerdo Económico y Social de 1984 (AES) o las Resoluciones y Circulares de las

61. Así el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) en 1979, por el que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) pactaron las líneas básicas de lo que enseguida sería el Estatuto de los Trabajadores

62. Así lo determinan, entre otros, CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Cit. págs. 23-27 al señalar que “tras la CE, y durante bastantes años, nuestro ordenamiento ofreció un panorama legislativo pobrísimo a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales, pese a la importancia que las confederaciones sindicales y empresariales decían conferir a estos procedimientos en los pactos sociales y acuerdos de la transición política y años posteriores”. DEL REY GUANTER, S.: “la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales” Cit. pág. 190 y ss. CACHÓN VILLAR, P y DESDENTADO BONETE, A.: “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales” en *Reforma y crisis del proceso social (1994 - 1996)*, Aranzari. Pamplona, 1996. Págs. 223 y ss.

63. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAHAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*. Cit. pág. 710. “las partes firmantes deseaban comprometerse en buscar fórmulas de solución instituidas por ellos mismos a través de la creación de organismos privados, declinando, de este modo, la solución judicial para las situaciones conflictivas surgidas de la aplicación de los convenios colectivos que celebrasen los integrados en las confederaciones firmantes del citado Acuerdo”.

Organizaciones Sindicales y Empresariales. Acuerdos, cuya mayor virtualidad consistió en la inclusión contenida en el AMI⁶⁴, como contribución a la paz social, de un solo capítulo (décimo) dedicado a la “mediación, conciliación y arbitraje⁶⁵”. En él, haciéndose eco de la entonces reciente regulación normativa relativa a la creación y funcionamiento del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) y de los Tribunales Arbitrales, las partes firmantes del acuerdo constituyeron el denominado “Comité Paritario Interconfederal⁶⁶”. Sin embargo, sus funciones de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos colectivos, se vieron relegadas a un segundo plano, y finalmente fueron inoperantes debido a la ausencia de un desarrollo reglamentario posterior. Asimismo, la tan discutida doctri-

64 Como afirma MARTÍN BRAÑAS, C.: “Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del. ET: Su control jurisdiccional” en AL, núm. 47, 1995. Pág. 805. “Con todo, la regulación legal del arbitraje no es una cuestión nueva, sino que desde la Ley de 1980 y sobre todo en el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, la institución ha sido uno de los centros de polémica en nuestra vida político - laboral”. MONTÓYA MELGAR, A.: en “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo” REDT, T.I, 1993, Págs. 12-13. “El sistema arbitral bosquejado en el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores operaba, pues, sobre una diversidad de órganos arbitrales: 1) un sistema de arbitraje optativo, de naturaleza institucional o administrada y jurídico - pública, centrado en la figura de los Tribunales Arbitrales Laborales creados por el Real Decreto-ley 5/º1979; 2) un sistema de arbitraje libre y o institucional, centrado en el sometimiento voluntario de las partes a uno o varios árbitros de su elección, al margen de los Tribunales Arbitrales; 3) un sistema de arbitraje no administrado (esto es, arbitraje no institucional ad hoc) pero obligatorio, en el que la Administración impondría a las partes la obligación de designar árbitro, siendo éstas libres de acudir al de su preferencia, al margen también del régimen institucional de los Tribunales Arbitrales Laborales; 4) un sistema doblemente obligatorio en el que la Administración impondría el sometimiento al árbitro y procedería a la designación de éste. El proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores sufrió numerosas modificaciones antes de su publicación en el Boletín oficial del Estado como Ley 8/1980, de 19 de marzo; sin duda, la más importante de tales mutaciones ha sido la eliminación del Título IV completo, y con ella la supresión de las normas sobre solución de conflictos colectivos, que se difieren así a una ulterior regulación”

65. Así, el punto 12 del apartado IV sobre el ámbito material del AINC dispone que “Los convenios colectivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, deberán designar un comité paritario o mixto, para entender no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho convenio colectivo. No hemos de olvidar que la actuación de dicha Comisión Mixta es previa a la intervención de los organismos previstos por el ASEC, por lo que, de acuerdo con el art. 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, los negociadores pueden extender las funciones o facultades previstas en la Ley como cometido propio de dicha Comisión Mixta, a fin de que ésta ejerza tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos se planteen de carácter colectivo que puedan, en su día, de no producirse acuerdo previo, concluir en los Tribunales de Justicia”.

66. Por todos, ALONSO GARCÍA, M.: “La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal” en *Comentarios al del Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación colectiva*, IES, Madrid, 1980. Pág. 38.” lo calificó como un mero acuerdo entre caballeros de significado más moral que político”.

nalmente⁶⁷ y jurisprudencialmente⁶⁸, naturaleza jurídica del citado Acuerdo, redundó en claro detrimento de la valoración del alcance y eficacia vinculante de su contenido.

De otro lado, el Acuerdo Nacional sobre el Empleo, (ANE) suscrito por el Gobierno, las Centrales Sindicales y la CEOE, en junio de 1981, apenas si abordó este tema, limitándose a incluir el compromiso del Gobierno de hacer efectiva la representación de las Organizaciones Empresariales y Centrales Sindicales más representativas en el control de la gestión del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Más significativos, aunque en un plano más conceptual que operativo, fueron el Acuerdo Interconfederal (AI) de 15 de febrero de 1983 y el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1985/1986. El Acuerdo Interconfederal, incorporando al conjunto de la negociación colectiva los avances registrados desde el primer AMI, encomendó al Comité Paritario Interconfederal la elaboración de un “Reglamento de Mediación y Arbitraje voluntarios”, que habría de ser acordado por unanimidad. Asimismo, consideró conveniente preparar una lista de árbitros y mediadores que se pondría a disposición de las partes en conflicto.

Por ello, las organizaciones firmantes consideraron necesario la consecución de un doble objetivo⁶⁹. De un lado concluir un Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos. De otro, establecer procedimientos autónomos surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, clarificando las dificultades jurídicas que surgen sobre la competencia jurisdiccional⁷⁰.

67. SSTC, de 3 de octubre de 1980 (A.5492), 20 de noviembre de 1981 (A.7038), de 2 y 18 de marzo de 1982 (A.1689) y (A.2063). En donde se concluye afirmando que el Acuerdo Marco Interconfederal es “un compromiso ante los firmantes de sujetar sus facultades negociadoras a las condiciones establecidas en el mismo, sin que tengan aplicación directa e inmediata a las relaciones de trabajo, salvo que se incorporen y desarrollan en los convenios negociados”.

68. RODRIGUEZ PIÑERO, M.: “Negociación colectiva y Acuerdos Sociales”, PEE, 22, 1985. Pág. 297.

69. OIT. Situación Sindical y Relaciones Laborales en España. Ginebra, 1995. Págs.99-117. Señala que “una forma de llenar tal vacío institucional pudiera ser el establecimiento de procedimientos por parte de los interesados”.

70. ROJO TORRECILLA, E. y PEREZ AMOROS, F.: “El Acuerdo Económico y Social”, RPS, 145, 1.985. Págs 12 y ss; BAYLOS GRAU, A.: “La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis”, REDT, 21, 1985, Págs. 23 y ss.

A esta finalidad responde el Acuerdo Económico y Social⁷¹ (AES) de 9 de octubre de 1984, suscrito para el bienio 1985/86. Fue clave en la evolución de esta etapa de “concertación social”, y en él, ante la ausencia de todo Acuerdo que regulase los procedimientos de solución extrajudicial, se propuso la concertación de un Nuevo Acuerdo Interconfederal específico sobre este tema. No obstante, el Acuerdo previsto para antes del 31 de diciembre de 1985, nunca vio la luz, a pesar de llevarse a cabo negociaciones con cierta intensidad y el AES únicamente hizo referencia a los conflictos colectivos que pudiesen derivar de la aplicación e interpretación de normas pactadas y sobre la base de la voluntariedad, al tiempo que reconocía la falta de seguridad jurídica de las soluciones alcanzadas a través de procedimientos autónomos.

Asimismo, con el objeto de que los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos colectivos no fuesen privados de virtualidad por la interposición de demandas individuales ante la jurisdicción del orden social o por cualquier otro tipo de actuaciones de carácter administrativo, las organizaciones firmantes acordaron elevar al Gobierno sus propuestas con objeto de introducir las modificaciones legales pertinentes. Igualmente determinaron solicitar del Gobierno la provisión de la infraestructura necesaria para la plena operatividad de estos procedimientos.

Por todo ello, puede afirmarse que nunca se estuvo tan cerca de un Acuerdo Interconfederal para generalizar e instaurar sobre bases sólidas los procedimientos autónomos de solución de conflictos, pese a las indudables limitaciones del texto pactado (exclusión de los conflictos individuales y reconocimiento de las deficiencias de la legislación vigente). No obstante, no fue hasta la década de los 90, cuando, con motivo de la entrada en vigor de la LPL⁷² de ese mismo año, se inició lo que se puede denominar una segunda etapa de “asentamiento y desarrollo⁷³” de los procedimientos de solución autónoma de la conflictividad laboral.

71. El art. 153.2 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 valora en sus justos términos el acuerdo de las partes logrado en conciliación, al disponer que “tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que quienes se concilien ostenten legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma (arts. 87, 88 y 89 de la Ley estatutaria)”. La validez de los restantes acuerdos es admitida lisa y llanamente por el art. 159 de dicha Ley procesal, a cuyo tenor, “tomado conocimiento por el órgano judicial de haber quedado solventado el conflicto, se procederá sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea su estado, antes de pronunciarse la sentencia”.

72. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. pág. 4 y ss. DEL REY GUANTER, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1992. Págs. 190 y ss.

73. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. pág. 6, expresa “la institucionalización de sistemas no judiciales de composición de los conflictos de trabajo presenta notables beneficios. dichos sistemas aseguran la participación orgánica, y no sólo funcional, de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la solución de los conflictos laborales”.

Esta etapa fue propiciada por el contexto socio político de una época en que, partiendo de la consagración constitucional, en paralelo al desarrollo de la economía capitalista regulada en el art. 38 CE, el sindicato⁷⁴ se convirtió en una pieza básica de la sociedad para la autoregulación de las relaciones laborales. Sus objetivos cobran autonomía plena, consolidan y mejoran su posición y capacidad contractual, y ello se traduce en una fase de implantación, asentamiento y auge de los instrumentos de solución extrajudicial convencionales⁷⁵. Este desarrollo se corresponde con una etapa caracterizada por una escasa regulación legal en la materia cuya consecuencia directa se traduce en un mayor margen de actuación y desarrollo de los interlocutores sociales en aras a la “privatización de la justicia”⁷⁶ inherente al auge de los procedimientos autónomos para la solución extrajudicial de la conflictividad laboral existente.

Auge de unos procedimientos que se caracterizan no tanto por su carácter “extrajudicial” o no judicial, como por su carácter de “autónomos”. Son procedimientos pactados y negociados por los propias partes sociales involucradas en la negociación colectiva, que se configura como el instrumento idóneo para el establecimiento de los procedimientos convencionales dirigidos a la administración y solución de su propia conflictividad, como una clara manifestación de la autonomía colectiva de los agentes sociales.

74. Quedando diseñada una doble estructura, en: Medios de prevención establecidos de antemano por los negociadores. Se incluyen aquí las cláusulas o los pactos de paz (artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores), o la creación de comisiones mixtas o paritarias, para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas [art. 85.2 d)]. Restantes medios y procedimientos previstos por el ordenamiento jurídico como la conciliación, la mediación y el arbitraje, insuficientemente regulados en nuestro sistema positivo.

Ninguno de estos métodos excluye su compatibilidad con el primero; cuando los interesados deciden acudir a los terceros lo hacen, de ordinario, sin abandonar la negociación directa, que se mantiene en un desarrollo simultáneo con los restantes procedimientos de solución de conflictos.

75. Por todos, CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. pág. 1. “En el capítulo de reformas imprescindibles de nuestro sistema de relaciones laborales se inscribe la necesaria desjudicialización de la solución de los conflictos jurídicos nacidos en su seno y su complementación y sustitución por soluciones extrajudiciales autónomas. En ese mismo capítulo de reformas pendientes debe anotarse también la necesaria desadministrativación de los conflictos de intereses y sus sustitución por esas mismas soluciones”.

76. En CASAS BAAMONDE, M^a. E.: en “solución extrajudicial de conflictos laborales”. Cit. pág. 23. “La LPL de 1990 llamó a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del art. 83 ET para constituir órganos de conciliación ante los que pudiera llevarse a cabo el procedimiento de conciliación en cuanto requisito previo a la tramitación del proceso (arts.63 y 153.1 LPL, arts.63 y 154.1 de la LPL vigente). El texto procesal laboral de 1990 procedió a su vez a regular los efectos de la conciliación extrajudicial en procesos de conflictos colectivos por equiparación a los convenios colectivos”.

Se abre así la posibilidad de establecimiento de los procedimientos autónomos para la solución extrajudicial de la conflictividad laboral⁷⁷. Surge un lento proceso, en que “el convenio colectivo”⁷⁸ es reconocido como el instrumento idóneo para canalizar y racionalizar el conflicto. En consecuencia, puede decirse que éste es un mecanismo de solución conflictual, que se caracteriza por ser un instrumento de participación dinámico, que rompe con la exclusividad judicial en la materia, y que resuelve, asimismo, el problema de la confrontación abierta, sustituyéndola por un limitado enfrentamiento durante el periodo de tiempo de negociación del convenio.

La confrontación se canaliza a través de la cooperación, aceptándose la existencia de una pluralidad de intereses, y regulándose por las partes la expresión de las diferencias. No obstante, la canalización del conflicto a través de la vía convencional, no supone ni su erradicación, ni la plena consecución de las pretensiones originadas en la evolución del sistema económico. Así, surge la necesidad de configurar mecanismos adicionales al convenio colectivo, ubicados en el nivel más próximo a la realidad de la empresa, que sirvan al mismo tiempo para la prevención de posibles disidencias. De este modo, se potencia de un lado, la participación de los trabajadores en la empresa, y de otro, los sistemas tripartitos de concertación⁷⁹ (Gobierno, asociaciones empresariales y sindicales), con el objeto de prevenir o al menos solventar de una manera directa la conflictividad social, articulando técnicas de solución de conflictos por distintas vías convencionales (conciliación, mediación y arbitraje).

77. Entre otros, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía Colectiva*. Cit. pág. 148. AZOFRA MATE, F.: *Solución judicial de conflictos colectivos de trabajo*. Ob. cit. pág. 36. CRUZ VILLALON, J. “Constitución y proceso de trabajo”. En PRADOS DE REYES, F. J. (coord.) *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España*. Cit. págs. 44 y ss. DURAN LOPEZ, F.: “La extensión de los convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas”. En DURÁN LÓPEZ, F. (coord.): *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales – Junta de Andalucía, Sevilla, 1989. Págs. 149 y ss.

78. En esta fecha se produce la negociación y entrada en vigor del Acuerdo Interconfederal vasco de 1990 (PRECO I) sobre procedimientos voluntarios de resolución del conflictos colectivos de 22 de junio de 1990 (BOPV de 28 de junio de 1990, revisado por BOPV de 21 de junio de 1994);, y el Acuerdo Interconfederal Catalán de 1990 de 7 de noviembre de 1990 (DOGC, de 12 de febrero de 1992. DEL REY GUANTER, S.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Cit. págs. 23 y ss.

79. Por todos, CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. Cit. pág. 7 donde afirma que “los cambios introducidos por la LPL de 1990 no han supuesto mayor espacio para las soluciones no judiciales, a no ser para la preprocesal solución conciliadora”.

No obstante, tal reconocimiento convencional no fue acompañado de la correlativa regulación normativa estatal, contenida en la LPL de 1990, que resolviese el cruce de los cauces judicial/heterónomo y extrajudicial/autónomo, en orden a la creación de un sistema equilibrado⁸⁰ de ambas sedes de resolución de la conflictividad laboral, que incidiese, sobretudo, en los efectos sustantivos, ejecutivos, y en su caso, prejudiciales de los acuerdos alcanzados en sede extrajudicial.

4. Ordenación de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos de trabajo en la Ley 11/1994, de reforma del ET: objetivos y deficiencias legales

La reforma legislativa operada en 1994, supuso la apertura de una tercera etapa en el desarrollo de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Es un periodo caracterizado por una fuerte crisis del modelo industrial y por grandes cambios en la organización de las relaciones laborales, que se tradujeron en un cambio de la lógica inicial definitiva de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral.

Se produjo un cambio sustancial en la configuración del término de “litigio” entre los agentes sociales acercándose más al de “cooperación⁸¹”. Ello implicó un abandono de la noción de “conflicto” para atender los intereses de las organizaciones empresariales y sindicales a través de fórmulas de “cooperación”, potenciando la utilización de los procedimientos de solución autónoma como el instrumento

80. Entre otros, ALEMAN PAEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la Negociación Colectiva más reciente”. En NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. Cit. págs. 271-280. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Procedimientos de solución de conflictos y reforma de la legislación laboral”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 51 y ss. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 32 y ss. DESDENTADO BONETE, A.: “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales”. En *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*. Págs. 233 y ss.

81. Entre otros ESTRADA ALONSO, O. y GONZALEZ DEL REY, I.: “Los procedimientos voluntarios de solución de conflictos en la Negociación Colectiva. El VIII Convenio General de la Industria Química”. En NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. Ob. cit. págs. 301-316. GONZALEZ BIEDMA, E.: “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”. En NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Trotta – Junta de Andalucía, Madrid 1994, Págs. 217-270. MARTINEZ EMPERADOR, R.: “Medios autónomos de solución y proceso judicial”. En *Solución Extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 89-106.

idóneo que mejor se adaptaba a esta nueva concepción de las relaciones laborales. No en vano, se dota de una mayor flexibilidad, agilidad y rapidez a la solución del conflicto tanto individual como colectivo, y se configura la solución extrajudicial mediante procedimientos preprocesales⁸² en lugar de “antijudiciales”. Este sistema de ordenación y organización descansa sobre el principio de subsidiariedad de actuación de los poderes públicos. Esto es, la autonomía de las partes es invocada para rechazar la intromisión de la administración en la ordenación de las relaciones laborales. Se produce un traspaso del clásico sistema unilateral de relaciones laborales, a un nuevo modo de gestión centrado en el diálogo, los acuerdos, la solución de conflictos y el empleo de procedimientos que implican la participación de los agentes sociales en la toma de decisiones.

El intento de adaptación a los intereses de la otra parte, junto a la cooperación en la resolución de los problemas, implica una conexión con la tradición de la gestión del conflicto existente en el contexto cultural de los países del norte y centro de Europa⁸³. Al mismo tiempo, se ve potenciado en nuestro país por la transferencia de competencias del Estado a las diferentes CC.AA⁸⁴; lo que supuso un gran avance,

82. Cuyo sistema de solución extrajudicial será analizada, a lo largo de esta tesis, poniendo de relieve sus similitudes y diferencias con nuestro ordenamiento interno. Como, por ejemplo, GALIANA MORENO J, M.: “La solución de conflictos colectivos de Trabajo en el Reino Unido” en *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicio de Publicaciones del MTSS, noviembre 1983. Pág.12, “en el Reino Unido, cuyo sistema de relaciones laborales está basado en el abstencionismo del Estado, siendo empresarios trabajadores los que deben establecer sus propios acuerdos y resolver sus diferencias”. DRAKE, C. D.: *Labour Law*, 3ª ed., Sweet & Maxwell, 1981. Pág. 240 “con la mínima intervención del Estado o de la Ley”. En el mismo sentido *Sistema de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en occidente*. Publicaciones de Documentos del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 1984. Pág. 451. “Hecho que otorgó una amplia prioridad tanto a la negociación colectiva como a los procedimientos de solución autónomos de carácter voluntario, establecidos por las propias partes negociadoras para la resolución de su conflictividad, frente al recurso para la pacificación de los mismos a los órganos jurisdiccionales del orden social establecidos por el Estado”.

83. En OJEDA AVILÉS, A.: *Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español*. Programa Trabajo y Sociedad. OIT, 1ª ed., 2000. Pág. 189.”España se articula como un Estado de las Autonomías, desde principios de los años ochenta, en que comenzó el funcionamiento de las diecisiete Comunidades Autónomas, los sindicatos nacionalistas vascos han propugnado y apoyado los esfuerzos por el llamado «marco autónomo de relaciones laborales, cuyo primer fruto importante fue el Acuerdo interconfederal para la resolución extrajudicial de conflictos (PRECO, 1984), para mediar o arbitrar en los conflictos colectivos suscitados en el ámbito del País Vasco, el cual ha servido como modelo para otros Acuerdos similares en las demás regiones españolas y para el de ámbito estatal (ASEC, 1996)”.

84. Nos encontramos ante un ejemplo de que la negociación colectiva es el más eficaz de los métodos de gobierno de las relaciones laborales. Así, en el País Vasco, por Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos de 22 de junio de 1990 (BOPV de 28 de junio de 1990, revisado por BOPV de 21 de junio de 1994); en Cataluña, por Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de 7 de noviembre de 1990 (DOGC, de 12 de febrero de 1992); en Galicia, por Acuerdo

tanto en el desarrollo actual de la autonomía colectiva, como en la proyección de la regulación convencional de la solución del conflicto laboral. Así, las iniciativas surgidas en algunas Comunidades ofrecieron como resultado la creación de órganos y procedimientos específicos para la resolución de la conflictividad laboral, que en la actualidad cuenta con exponentes especialmente interesantes⁸⁵.

Estos primeros intentos constituyeron, pese a sus carencias y problemas técnicos en muchos casos, un importante elemento de transformación de nuestro sistema de relaciones laborales capaz de inaugurar fórmulas transaccionales⁸⁶ previas al proceso judicial. Entre estos acuerdos de solución extrajudicial de conflictos merecen especial reseña como pioneros, entre otros, los alcanzados en el País Vasco, (los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos -PRECO- de 22 de junio de 1990), en Cataluña, (el Acuerdo

Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos de trabajo (DOG de 8 de abril de 1992); en la Rioja, por Acuerdo Interprofesional (BOR de 31 de diciembre de 1994); en Canarias, por Acuerdo Interprofesional canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOC de 16 de junio de 1995, rectificado por BOC de 16 de mayo de 1997); en Madrid, por Acuerdo Interprofesional (BOCM de 7 de marzo de 1995); en Navarra, por Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (BON de 21 de julio de 1995, modificado por resolución de 15 de septiembre de 1997); en Valencia por Acuerdo de Solución Extrajudicial de Valencia sobre Conflictos Colectivos (DOGV de 9 de septiembre de 1994); en Andalucía por Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA de 23 de abril de 1996); en Castilla-La Mancha, por Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (CO de Castilla-La Mancha de 23 de agosto de 1996); en Castilla y León, por Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (BO de Castilla y León de 15 de octubre de 1996); de Aragón por Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (Acuerdo de 29 de octubre de 1996); de Baleares, por Acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (BOCAIB de 6 de febrero de 1996); en Cantabria, por Acuerdo y II Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (BOC de 10 de junio de 1997).

85. Entre otros, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Solución extrajudicial de conflictos*. Cit. págs. 363-399. ALFONSO MELLADO, C. L., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. "La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio". En OJEDA AVILÉS, A. (coord.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Cit. págs. 99-110. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: "Procedimientos de solución de conflictos y reforma de la legislación laboral". En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 51-88.

86. SALA FRANCO, T.: *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 23 y ss. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. "Solución extrajudicial de conflictos laborales: a propósito del Acuerdo Interconfederal Andalúz". En PEDRAJAS PÉREZ, F. (ed.): *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial*. Universidad de Almería, Almería 1996. Págs. 95-108. ORTIZ I CERVELLO, R. "Administración autonómica y procedimientos de solución de conflictos". En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. CES de la Comunidad de Madrid, Madrid, 1995. Págs. 195-204.

Interprofesional de Cataluña, de 28 de noviembre de 1990), en Galicia, (el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 4 de marzo de 1992, revisado el 15 de marzo de 1995), en Canarias, (el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 7 de mayo de 1995).

Todos ellos surgieron de una parte, para dar una respuesta efectiva a los problemas detectados en el orden social, cuya intervención judicial se proyecta hacia el pasado y no puede acoplarse suficientemente a la dinámica cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales⁸⁷. De otra parte, porque la intervención judicial es estrictamente jurídica⁸⁸ y, aunque pueda atemperarse en atención a la realidad social, a menudo, no puede conceder el verdadero peso específico en sus resoluciones a las consecuencias sindicales, sociales y económicas; aspectos especialmente relevantes tras la reforma laboral en atención a los nuevos litigios que se remiten ahora al orden jurisdiccional social (movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, extinciones objetivas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). Asimismo, nacieron porque la solución judicial no puede equilibrar totalmente sus decisiones de manera que, ante un conflicto, no se produzca un total vencimiento de una de las partes, generando una latente situación conflictiva que surgirá más tarde o más temprano: esto es, en ocasiones la solución más razonable, la que puede pacificar las relaciones laborales, no es la más ajustada a Derecho. Finalmente, y en todo caso, vieron la luz porque no todas las controversias laborales son susceptibles de someterse a la intervención judicial y, allí donde la controversia jurídica encierra una carga de conflicto de intereses encubierto, el Juez difícilmente podrá solucionar el auténtico problema, que no puede plantearse conforme a las normas procesales.

87. RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. “Sobre la intervención del orden jurisdiccional laboral en la solución de los conflictos colectivos”. En PÉREZ PÉREZ, M. (coord.): *La integración de los servicios sociales y la asistencia social en la Seguridad Social. La reforma de la jurisdicción en el orden social*. IV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de Relaciones Laborales. Junta de Andalucía, Sevilla 1986. Págs. 218-232. ROJAS RIVERO, G. P. “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”. RL, 2, 1993, págs. 14 y ss.

88. Sobre la evolución histórica de los sistemas de solución del conflicto laboral en nuestro ordenamiento, FALGUERA BARO, M.: “Los sistemas de autocomposición del conflicto social y la reforma del Estatuto de los Trabajadores”, Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, 14, 1994. Págs. 2 y ss. VALVERDE ASENSIO, A.: “Medios extrajudiciales de solución de conflictos y sistema de negociación colectiva. Inadecuaciones formales y sustantivas”. En NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Trotta – Junta de Andalucía, Madrid 1994, Págs. 287-300. SALA FRANCO, T.: *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 77 y ss.

Partiendo de estas premisas, el legislador, en 1.994⁸⁹, introdujo una importante reforma, tanto en el E.T, como en la L.P.L, traspasando a la negociación colectiva un amplio número de las competencias hasta entonces reguladas por el Estado. Constituye en estadio intermedio⁹⁰ en la evolución del tratamiento de los sistemas autónomos, y establece un nuevo punto de partida para estos procedimientos, frente al panorama anterior, muy negativo cuya regulación se encontraba en el Código Civil (art.1816), inaplicable a la solución autónoma de la conflictividad laboral, o bien en los preceptos de la LPL de 1990 (arts. 63 y 153.1⁹¹).

La Ley 11/1994 introdujo una significativa reforma en el ámbito de la de la negociación colectiva⁹², permitiendo la atribución de la relevancia propia de la norma estatal a la solución extrajudicial, incorporada, de forma aislada e inconexa, tanto en diferentes experiencias autonómicas (País Vasco, Cataluña, Galicia), como en diferentes convenios colectivos (Químicas, Perfumería, Grandes Almacenes). Asimismo, la citada Ley, pese a adolecer de determinadas carencias, insuficiencias y

89. Así lo han entendido, entre otros, ALFONSO MELLADO, C. L.; PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales”. Cit. pág. 355; CRUZ VILLALÓN, J.: “Arbitraje laboral en la reforma legislativa” En OJEDA AVILÉS, A. (coord.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Cit. pág. 40. Esta afirmación no exime de la existencia de críticas a la ordenación efectuada por tal precepto, así, desde una perspectiva general, ALEMÁN PÁEZ, F.: en “Ideas para un arbitraje paritario”, REDT, 75, 1996, Cit. pág. 78. considera que “lo cierto es que dicho régimen queda a medio camino entre las expectativas iniciales y el tratamiento que verdaderamente requiere un esquema más efectivo, asentado e institucionalizado de las medidas extrajudiciales”. En igual sentido crítico, CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Arbitrajes de consulta, judicialización de las relaciones laborales” Cit., pág. 30 afirma que “La reforma, sin embargo, no ha cumplido su última etapa. Queda por asegurar convenientemente el derecho defensa y ejecución en los procedimientos no judiciales (impugnación judicial, ejecución provisional de los laudos arbitrales) y por garantizar sus resultados (a efectos de la protección por desempleo, justamente en la dirección contraria a la seguida por la Ley 22/1993, al reformar el art. 6.1.g de la Ley 31/1984, y por la Ley 11/1994, al no hacer lo propio sobre las sentencias de despido disciplinario improcedente), a lo que podrían añadirse otras cuestiones (adopción de medidas cautelares garantizadores de la efectividad de los laudos, posibilidad de arbitrajes en conflictos en la fase de ejecución judicial, etc)”. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”. Cit. págs. 3-9.

90. LPL de 1990 (arts. 63 y 153.1 LPL, arts. 63 y 154.1 de la LPL vigente). CASAS BAHAMONDE, M^a. E.: en “solución extrajudicial de conflictos laborales”. Cit . pág. 23.

91. ALEMÁN PAEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la Negociación Colectiva más reciente”. En NAVARRO NIETO, F. (coord.): *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*. .Cit. págs. 271-280.

92. MARTIN BRAÑAS, C.: “Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del estatuto de los trabajadores: su control jurisdiccional”. Cit. pág. 15. Expone que “el art. 91 del ET, antes de ser reformado por la LEY 11/1994, ya servía de cauce para dar efectividad práctica a un sistema extrajudicial de los conflictos que pudieran surgir en torno a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos: se trataba de la previa conciliación preprocesal recogida en el art. 153 de la LPL de 1990. Tras la reforma este precepto amplía su abanico de posibilidades, dando cabida a una posible mediación ya arbitraje”.

contradicciones, supuso un avance, respecto de la tendencia iniciada en 1990⁹³, que potenció al máximo tales medios, intentando (sin conseguirlo plenamente) coordinar sus resultados con la normativa estatal y con la jurisdicción laboral, representando un nuevo marco normativo para su regulación⁹⁴. No obstante, dicha reforma legislativa, según la doctrina científica especializada⁹⁵, fue calificada de insuficiente, al ofrecer una regulación procesal incompleta que planteaba numerosos y graves problemas aplicativos de los acuerdos alcanzados en sede extrajudicial.

Con todo, los mecanismos de solución extrajudicial establecidos por los agentes sociales mediante la negociación colectiva como procedimientos convencionales fueron potenciados en el marco del art.91 del ET⁹⁶. En él, de un lado, se introdujo una regulación general de los medios extrajudiciales surgidos en el ámbito de la negociación colectiva, a los que atribuyó la naturaleza y eficacia de los convenios colectivos estatutarios; de otro, se amplió su ámbito competencial a conflictos hasta el momento excluidos de una solución extrajudicial, como a los originados en aplicación de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, (movilidad geográfica, modificaciones

93. Aprovechar la experiencia acumulada en las distintas Comunidades Autónomas durante estos últimos años y los resultados que han arrojado las soluciones extrajudiciales contempladas en nuestra legislación (Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo; Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación; Real Decreto-Ley 2.756/1979, de 23 de noviembre, también sobre el IMAC; Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980; Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, y Ley 39/1962, de 21 de julio, de la Inspección de Trabajo), constituye un ejercicio provechoso para afrontar esta tarea.

94. Por todos CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Procedimientos de solución de conflictos y reforma de la legislación laboral”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 51-88. Y en el mismo sentido CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 23 y ss.

95. NARVAEZ BERMEJO, M. A.: “La solución extrajudicial en el proceso de conflictos colectivos: comentarios al art. 91 del ET tras la reforma de la Ley 11/1994”. AL, 3, 1995. Págs. 33 y ss. PEREZ DEL RIO, T.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (art. 91 ET)”. En OJEDA AVILÉS, A. (coord.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Tecnos - Junta de Andalucía, Madrid, 1996. Págs. 110-123

96. OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, Cit. págs. 377 y ss. “La ambigüedad predicada del art. 37.1 encuentra temprano fundamento en la pretensión de que su texto alude tanto a la negociación colectiva como a los convenios colectivos y se supone, con criterio poco preciso, la existencia de un doble sentido en el precepto, de una tónica anfíbológica en el mismo, que lleva a afirmar la existencia separada del reconocimiento de un genérico derecho a la negociación colectiva, por una parte, y, por otra, la explicitación como tipo del convenio de efectos vinculantes. De la generalidad con que dicha ambigüedad se reconoce constituyen ejemplo claro las afirmaciones, entre otros, del propio Ojeda, para quien el precepto “alcanza una de las mayores cotas de indefinición hallables en la Carta Magna”. VALDÉS DAL - RÉ, F.: en “La negociación colectiva en la Constitución”, RPS, 21/1979, pág. 472, quien le imputa “ciertos niveles de ambigüedad semántica y temática”. SALA FRANCO, T.: “Convenios colectivos extraestatutarios”. Cit. pág. 3. “le atribuye notable dosis de ambigüedad”. RODRÍGUEZ PIÑERO, M. en “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”, Cit. pág. 48 justifica en dicha ambigüedad el debate doctrinal sobre la eficacia constitucional de la negociación colectiva.

sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones y despido colectivo, respectivamente). Cuestiones conflictivas, cuyo contenido de fondo es más de intereses que jurídico, que requieren de vías no judiciales para su solución. No obstante, dichos preceptos ofrecen evidentes cotas de indefinición respecto a la eficacia de los acuerdos que ponen fin a los denominados períodos de consultas.

Asimismo, la citada Ley configuró los medios extrajudiciales relacionándolos con el derecho a la adopción de conflictos colectivos ubicado en el art. 37.1 CE, pese a la ambigüedad que al mismo atribuye un amplio y cualificado sector doctrinal⁹⁷, y no sólo con los arts. 28.2 y 37.2 CE⁹⁸. Ello ha permitido dotar de una nueva regulación normativa a la conexión negociación colectiva/medio extrajudicial, incluyéndola en el ámbito de la negociación colectiva estatutaria, que afecta tanto al Título III como I del ET.

De otro lado, el objetivo de la reforma, es claramente “promocional⁹⁹”. Así, nuestro ordenamiento interno, siguió con claridad los criterios inspiradores del

97. Para ROMÁN VACA, E. en “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, RL, 1993/I. Pág. 360. “El reconocimiento de tal derecho conlleva a que el Estado no solo ha de respetar sino que, además, ha de fomentar la existencia de medios autónomos de solución de conflictos”. En sentido similar, ROJAS RIVERO, G. P.: “La desjudicialización del sistema de conflictos colectivos”, Cit. pág. 416. Sobre el artículo 37.2 de la CE. RAMOS QUINTANA, M.: *El deber de paz laboral* Cit. pág. 255. ha afirmado que “constituye, sin duda, el pilar constitucional elemental sobre el que se apoya el derecho de los sindicatos más representativos a participar en los sistemas no jurisdiccionales d solución de conflictos de trabajo (art. 6.2.d) LOLS), el cual, sin duda, se inserta en el más amplio de regulación y ordenación de las relaciones laborales en su conjunto”. En sentido análogo, MONTOYA MELGAR, A.: “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”. Cit., pág. 8. En opinión de CRUZ VILLALÓN, J.: en “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”En *El arbitraje laboral. Lo acuerdos de empresa* . Cit. pág. 25 “Aunque se trata de un precepto confuso en su redacción, pues no es claro si su referente principal lo es a la adopción de medidas de presión mutua en orden a la defensa de posiciones en el curso de una negociación colectiva, lo cierto es que por su contexto histórico ha sido interpretada también como una fórmula de reconocimiento de los procedimientos privados de composición de conflictos”.

98. CASAS BAAMONDE, M^a E.: en “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”. En *solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 24 y ss. “si una nueva reforma de la Ley de Procedimiento Laboral se impone para atender los efectos judiciales del arbitraje, habría que reflexionar sobre la conveniencia de la elaboración de una nueva norma que recogiese de forma coherente las distintas piezas normativas del sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos, jurídicos y de intereses, y asegurasen su eficacia, dejando, claro es, a la negociación colectiva la regulación primaria e innovadora de la materia”.

99. Principio ratificado por la Employment Protection Act. De 1.975 en su art. 2, al regular la conciliación y el arbitraje estableciendo al efecto que “el Servicio A.C.A.S., examinará, en el ejercicio de las funciones que le son conferidas, la oportunidad de alentar a las partes en conflicto a aplicar todo procedimiento adecuado para la negociación o la solución de conflictos concertados por ellas”. Y en su art. 3, al regular el arbitraje, establece que “el Servicio examinará la posibilidad de resolver el conflicto por conciliación, y siempre que existan procedimientos concertados adecuados para la negociación o la solución de conflictos, someterá el asunto de que se trate a arbitraje, tan sólo si dichos procedimientos han sido aplicados y han fracasado, o bien si, en opinión del Servicio, existe un motivo especial que justifique el recurso al procedimiento de arbitraje previsto en esta Ley, en lugar de dichos procedimientos”.

sistema de solución extrajudicial del Reino Unido propio de una concepción anglosajona, basado en el reconocimiento de la prioridad de las instituciones autónomas¹⁰⁰ frente a las de carácter público o estatal¹⁰¹ donde las partes en conflicto son alentadas a utilizar, prioritariamente, sus propios medios de solución de conflictos, con carácter previo a los previstos en la maquinaria oficial. También, se potencia el protagonismo de la autonomía colectiva en la regulación sustancial de los medios extrajudiciales. Para ello, de una parte, se reafirma tanto la competencia de la negociación colectiva para regular sustancialmente esta materia, como el establecimiento de la adecuada conexión entre regulación convencional y sistema procesal, (instrumentos que en todo caso no representan una ordenación sustancial directa de los mismos), de otra parte, se promociona indirectamente el papel de las comisiones paritarias, mediante la obligatoriedad de regulación procedimental en la solución de conflictos.

Finalmente, la regulación contenida en la Ley 11/94 se caracteriza por la ordenación “abierto¹⁰²” de los medios extrajudiciales, al no interferir, ni en la regulación desarrollada por los convenios colectivos sectoriales o empresariales ni, en

100. La intervención judicial y la de la Administración laboral ALONSO GARCÍA, M. y otros: *La solución de los conflictos de trabajo*. Cit. pág.135.

101. El Estatuto de los Trabajadores no ha optado por el sistema de negociación cerrada de modo absoluto; a criterio de DE LA VILLA GIL, L. E.; GARCIA BECEDAS y GARCIA-PERROTE, D.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Cit. págs. 231 “El Estatuto de los Trabajadores opta a favor de un modelo dinámico de negociación colectiva, en el que se privilegia, más que su resultado concreto (el convenio) la propia actividad negocial y el contacto ininterrumpido entre las partes, puesto que la comisión paritaria, al administrar el convenio, en realidad prolonga la negociación más allá de su mera firma. Con esto se viene a demostrar la estrecha vinculación existente entre las funciones de administrar, interpretar y aplicar el convenio”.

102. En primer lugar al art. 33.9 ET, respecto a la consideración de parte del Fondo de Garantía Salarial en la tramitación de los procedimientos arbitrales; el art. 76 ET y el art. 127 LPL, respecto al laudo arbitral en reclamaciones en materia electoral; el art. 82.3 ET, respecto a las funciones de las comisiones paritarias de los convenios colectivos supraempresariales en la solución de los conflictos derivados del “descuelgue salarial”; el art. 85.1 ET, sobre la mediación y el arbitraje como contenido posible de los convenios colectivos respecto a los arts. 40, 41, 47 y 51 ET; el art 85.2 e) ET, respecto a las comisiones paritarias como contenido obligatorio de los convenios colectivos, y en cuya regulación se establece también obligatoriamente la regulación de los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en su seno; el art. 91 ET, que contempla la mediación y el arbitraje en la solución de los conflictos jurídicos (colectivos e individuales) surgidos por la aplicación e interpretación de los convenios colectivos; la (nueva) Disposición Adicional Décima del ET respecto a la aplicación de lo dispuesto en el art. 85.1 ET en caso de existir acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de aplicación en un ámbito territorial determinado en materia de medios extrajudiciales; la Disposición Transitoria Segunda ET, por la que se contempla un determinado tipo arbitral en el proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales; el (nuevo) art. 65.3 de la LPL, respecto a la suspensión de los plazos de caducidad y la interrupción de los plazos de prescripción en el caso de suscripción de compromiso arbitral; y la (nueva) Disposición Adicional Séptima de la LPL, por la que se reconoce título ejecutivo a los laudos arbitrales.

la ordenación más global y detallada contenida en los acuerdos interprofesionales autonómicos.

No obstante, este nuevo marco normativo adolece de una serie de insuficiencias y vacíos legales. Es evidente la “dispersión formal”¹⁰³ existente en la regulación de los medios de solución autónoma. En él se concatenaron preceptos nuevos y reformados que afectan, tanto a los Títulos I y III del ET., y a algunas de sus disposiciones adicionales, como a preceptos y disposiciones adicionales de la LPL. Asimismo, también se caracteriza negativamente por la desvertebración tanto formal como material existente en su regulación, configurando un sistema de medios extrajudiciales, en determinados aspectos, no relacionados entre sí. Tanto el Título. III ET como la LPL tienden a garantizar su eficacia aplicativa, pero continúan existiendo determinados aspectos desconectados entre sí, como el relativo al arbitraje en materia electoral o a la sustitución de las ordenanzas laborales.

Por lo demás, la regulación normativa contenida en la Ley 11 /1994 está dirigida a “garantizar la eficacia y aplicabilidad jurídicas de los medios extrajudiciales”¹⁰⁴, intentando asegurar su operatividad, a través de la regulación normativa de la eficacia de los laudos arbitrales¹⁰⁵, equiparándola a la de los convenios colectivos estatutarios, y su ejecución a la sentencia firme. Ello evidencia que la intención del legislador fue ofrecer una adecuada “intersección” entre negociación colectiva y sistema judicial.

103. Como afirma CRUZ VILLALÓN, J. en “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, en *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*,. Cit. págs. 17, 20-21 “La principal consecuencia de esta situación no es otra que hasta el momento presente se viene coincidiendo de forma generalizada en afirmar que dentro de nuestro sistema de relaciones laborales los procedimientos privados de solución de los conflictos laborales adolecen de una significativa debilidad”. Las razones que la doctrina ha ofrecido para explicar esta situación son casi tantas como las aproximaciones que a ella se han realizado, entre otras: para unos la razón es estrictamente jurídica, en el sentido de afirmar que la causa principal es la posición secundaria que tradicionalmente han tenido en nuestra normativa mecanismos como la mediación o el arbitraje, facilitando la mayor intervención administrativa y judicial en la composición y resolución de los conflictos laborales, entre otros, MONTOYA MELGAR, A.: “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, Cit. pág. 5; ALFONSO MELLADO, C. L.; PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del estatuto de los trabajadores”. Cit. pág. 349.

104. Por todos ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. en “La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio”. En *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Cit. págs. 99-110.

105. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos (I)”. Cit. págs. 1-6. En el mismo sentido, AZOFRA MATE, F.: en *la solución judicial de los conflictos colectivos de trabajo*, Cit. pág. 36 y ss. donde expresa que “Tanto la tutela judicial como la autotutela colectiva están reconocidos en nuestro texto constitucional. Son dos derechos que caminan coligados. La tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con las deseables soluciones autónomas en la composición de los conflictos...”

CAPÍTULO II

PANORAMA NORMATIVO ACTUAL EN LA REGULACIÓN HETERÓNOMA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y ENCAJE EN EL SISTEMA PROCESAL LABORAL: DEFICIENCIAS Y POSIBLES SOLUCIONES

5. Introducción

Dentro de la evolución normativa de los procedimientos autónomos para la solución de los conflictos de trabajo puede identificarse una cuarta etapa desde 1996 hasta la actualidad, caracterizada, tanto por una escasa tensión conflictiva, como por la potenciación de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral actual. Pero, paradójicamente, este fortalecimiento convencional y auge de los procedimientos de solución autónoma, tanto a nivel estatal como autonómico, no ha sido acompañado por la correspondiente regulación heterónoma, que solucionase todos los aspectos problemáticos y lagunas legales referidos con anterioridad y que contribuyeron a conformar un marco normativo insatisfactorio, caracterizado por la inseguridad jurídica que ocasiona la inexistencia de una regulación legal, propia y específica, destinada tanto, a la regulación de la eficacia procesal de los acuerdos logrados en sede extrajudicial, como a la ordenación de los mecanismos de coordinación y encaje de los procedimientos de solución autónoma en el sistema judicial.

Los acuerdos y normas correspondientes al periodo que se abre desde 1996. (El Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del Empleo suscrito el 28 de abril de 1997, el RDL 8/1997 y la posterior ley 63/1997, como la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre la información y consulta de los trabajadores en empresas de dimensión comunitaria, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, de 13 de noviembre de 1998, incorporado al RDL 15/1998, de 27 de noviembre, o finalmente, las recientes reformas contenidas tanto en la nueva ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000, como en el RDL 5/2001, de 2 de marzo, y posterior

Ley 12/2001, de 9 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad), han desaprovechado constantemente la oportunidad de modificar la regulación contenida originariamente en la Ley 11/1994, y por ello, es necesario, de un lado, desglosar y analizar cada una de las deficiencias, desajustes, lagunas o vacíos legales existentes en la actualidad en nuestro ordenamiento interno, con el objeto de clarificar la regulación normativa de los sistemas autónomos de solución de los conflictos laborales y, de otro lado, intentar plasmar las posibles soluciones aconsejables en orden a una posible reforma del marco normativo, para obtener la mayor seguridad jurídica del mismo.

6. Regulación normativa conjunta de los procedimientos de solución judicial y autónoma de la conflictividad laboral

En primer lugar, debe ponerse de relieve que la regulación de los procedimientos autónomos se encuentra ubicada en el mismo precepto regulador que la competencia del orden jurisdiccional social para la resolución de los conflictos jurídicos derivados de la “aplicación e interpretación” de los convenios colectivos (art. 91 ET) y ello genera un doble efecto jurídico: en esta regulación conjunta resalta la “compatibilidad” entre ambos medios de solución de conflictos (judicial y autónomo), y a la par se regula la tutela judicial y la autotutela colectiva, como dos derechos compatibles y “coligados”¹⁰⁶.

Dicha regulación conjunta, pone de manifiesto la carencia de una normativa estatal específica que desarrolle el sistema de enlace de la regulación convencional de los procedimientos de solución autónoma (mediación y arbitraje) en el orden jurisdiccional social. Regulación que necesariamente ha de realizarse mediante la creación de una Ley específica que únicamente ordene dicha cuestión procesal, dejando el desarrollo de los procedimientos, (al ser fruto de la autonomía colectiva),

106. CASAS BAAMONDE M^a. E.: “Medios autónomos de solución de conflictos laborales” en *La Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. pág. 68-69. “El 25 de enero de 1996, se suscribieron por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal (UGT, CCOO, CEOE y CEPYME) el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC I) y el Acuerdo sobre su reglamento de aplicación (RASEC I), al amparo del art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art.154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral. Transcurrido el periodo de vigencia pactada de dichos Acuerdos interprofesionales, las mismas partes firmaron el 31 de enero de 2001 el Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) y el acuerdo sobre su correspondiente reglamento de aplicación (RASEC II) con igual base jurídica en el art. 83.3 ET y demás preceptos antes citados. El ASEC II y el complementario RASEC II se publicaron en el BOE de 26 de febrero de 2001”.

al ámbito convencional (mediante el proceso de negociación colectiva). Estos últimos no pueden regularse mediante una norma estatal, pues ésta, de producirse iría en contra de la propia esencia y en claro detrimento de la autonomía colectiva, suponiendo una grave injerencia en el avance y desarrollo de la regulación autónoma de estos procedimientos por una norma heterónoma.

En consecuencia, puede afirmarse que no existe una regulación normativa específica de los procedimientos autónomos de mediación y de arbitraje. Aspectos, que son regulados en detalle convencionalmente en los diferentes acuerdos interprofesionales autonómicos, especialmente el procedimiento de arbitraje. Ello implica una delegación a la autonomía colectiva, para que sea ésta la que regule, mediante la negociación colectiva, el desarrollo de todos los aspectos relacionados con tales medios. Es ésta, por tanto, una de las materias fundamentales que pueden ser objeto de regulación en un acuerdo interprofesional estatal sobre medios extrajudiciales (ASEC y RASEC I y II¹⁰⁷), excluyendo una eventual norma estatal de desarrollo al respecto.

Esta “desregulación heterónoma” de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (mediación y arbitraje), plantea diversas ventajas e inconvenientes. La ventaja reside en que tal ausencia evita injerencias en los citados acuerdos interprofesionales que actualmente contemplan los temas procedimentales. La desventaja se plantea ante posibles ausencias de regulación, del encaje de estos procedimientos en el sistema procesal laboral, por la propia autonomía colectiva¹⁰⁸; hecho que podría provocar una desincentivación de la utilización de tales medios, en tanto que, (en contraste con la existencia de una detallada normativa estatal procesal para resolver conflictos jurídicos), son las propias partes colectivas las competentes para la regulación de los medios autónomos. Tal desventaja debería subsanarse mediante la adopción de una regulación más detallada de carácter dispositivo, de aplicación subsidiaria en ausencia de regulación colectiva. Pero el legislador opta por la parquedad tradicional mantenida al respecto desde el RDLRT de 1977, en la regulación de la figura del tercero (mediador o árbitro) interviniente en tales procedimientos autónomos, hasta la regulación normativa actual recientemente adoptada¹⁰⁹.

107. Cuestión que únicamente debe ser regulada mediante una norma legal o procesal heterónoma tal y como señalan SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: en *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Cit. págs. 97-114.

108. En este sentido CASAS BAAMONDE, M^a E.: “Medios autónomos de solución de conflictos laborales” en *La Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 62 a 67. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: en *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales*. Cit. págs. 97 y ss

109. Voluntariedad aconsejada, de otro lado, en el Informe del CES sobre procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales, de 19 de octubre de 1994 (Madrid, 1995). Cit. pág.

7. Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral: Un análisis de nuestro ordenamiento interno

La propia intervención de procedimientos autónomos en los conflictos, es legalmente configurada con carácter potestativo¹¹⁰ (art. 91 ET), no siendo de carácter obligatorio el sometimiento de las partes en conflicto, (excepto por lo que se refiere a la regulación contenida en el art.85.2.e. del ET, relativo a las comisiones paritarias¹¹¹). A tal efecto, se indica expresamente que las partes “podrán” acudir a ellos. No obstante, esta voluntariedad¹¹² en la regulación y utilización de los procedimientos autónomos no excluye que a través de la negociación colectiva (convenio colectivo) puedan configurarse tales medios como de obligada¹¹³ utilización, al menos en relación a los conflictos colectivos jurídicos.

En este marco jurídico, es preciso analizar el diferente grado de voluntariedad u obligatoriedad, tanto en el sometimiento de las partes a los procedimientos de solución autónoma, como de la obligatoriedad de acatamiento de sus decisiones, dependiendo de la tipología conflictual que sea sometida a los mismos. En este sentido, el art.91 ET, limita su contenido a los conflictos jurídicos, no abarcando los

69 y 70, que señalaba que “ello constituía una regla general que no podía aplicarse de modo uniforme para todos los conflictos, además de admitir que convencionalmente pudieran establecerse ciertos grados de obligatoriedad”. En el mismo sentido, SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: en *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Cit. págs. 49.

110. El art.85.2.e ET (antes de la reforma, art. 85.2.d. ET) ordena que en los convenios colectivos deberá preverse de forma obligatoria la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones les sean atribuida.

111. HERNADEZ VIGUERAS, J.: *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. Ob. Cit. pág. 468. “En nuestro sistema de relaciones laborales, el arbitraje voluntario tiene su fundamento jurídico en los preceptos constitucionales de libertad sindical y de autonomía colectiva, 28 y 37 CE, interpretados conforme a los convenios 87 y 98 OIT, así como en el art. 6 de la Carta Social Europea y en la Recomendación nº 92 de la OIT”.

112. En este sentido CASAS BAHAMONDE, M^a. E.: en “Solución extrajudicial de conflictos laborales”, Cit. pág. 38. donde expresa que la “negociación colectiva puede, pues, crear y ordenar procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales (sin perjuicio de que los señalados efectos públicos - preprocesales, interruptivos, suspensivos y ejecutorios - se vinculen por la LPL únicamente a los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos más representativos del art. 83 ET y, al hacerlo, determinar su carácter voluntario o preceptivo”.

113. Por todos, SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C. L.: *los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Cit. págs. 55 “en todo caso esta distinción encuentra sentido solo en los conflictos jurídicos, ya que en los conflictos de intereses, los procedimientos de conciliación y mediación no plantean ningún problema pues, en cuanto son un mero apoyo a la negociación de las partes (negociación asistida), en modo alguno fuerzan la existencia de un acuerdo entre las mismas, siendo plenamente admisibles”.

de intereses¹¹⁴. No obstante, no trata todo tipo de conflicto jurídico, sino únicamente aquél derivado de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Por tanto, quedarían excluidos de ese articulado los conflictos de aplicación e interpretación de normas estatales. Especificando más aún, el citado precepto se refiere esencialmente a los conflictos jurídicos colectivos. Pero tampoco se ignoran totalmente los individuales, a los que se hace referencia incidentalmente, determinando aplicable el régimen de los colectivos, aunque condicionado a la voluntad expresa de las partes en el conflicto (jurídico) individual el sometimiento a ellos.

En consecuencia, y únicamente respecto al procedimiento de arbitraje obligatorio¹¹⁵, no se admite la posibilidad de que mediante convenio colectivo se obligue a las partes en conflicto a someter obligatoriamente al procedimiento de arbitraje los conflictos jurídicos individuales derivados del convenio colectivo. Por tanto, la exclusión de la vía judicial, se ha de hacer por los propios afectados, no admitiéndose al respecto la eventual imposición por la autonomía colectiva.

Esta opción es perfectamente válida por parte del legislador, lo que no obsta para que pudiera considerarse igualmente válida, una regulación convencional que estableciera la obligatoriedad de someter a mediación o incluso a arbitraje los conflictos individuales derivados estrictamente de la aplicación e interpretación de materias reguladas en los convenios colectivos. Aunque, es claro que han de quedarse fuera de esta eventual obligatoriedad los conflictos individuales derivados estrictamente de la normativa estatal de derecho necesario.

Esto es, la obligatoriedad de sometimiento a los medios extrajudiciales, quedando excluido el ámbito individual, sólo puede predicarse de los conflictos colectivos. Así, los convenios colectivos estatutarios pueden incorporar a su contenido normativo la obligatoriedad para que los conflictos colectivos derivados de su aplicación e interpretación, tanto en su nivel negocial como en los inferiores,

114. Pues respecto a los procedimientos de conciliación y mediación, el art. 63 de la LPL al establecer que será requisito preprocesal obligatorio en los procedimientos ordinarios el intento de conciliación ante el órgano que asuma estas funciones... estás implícitamente reconociendo la obligatoriedad de estos procedimientos de conciliación / mediación de origen convencional de los conflictos individuales.

115. MARTÍN BRAÑAS, C.: "Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores: su control jurisdiccional". Ob. cit. pág. 795 "El art. 91 del ETT, antes de ser reformado por la ley 11/ 1994, ya servía de cauce para dar efectividad práctica a un sistema extrajudicial de solución de conflictos que pudieran surgir en torno a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos: se trataba de la previa conciliación preprocesal recogida en el art. 153 de la LPL de 1990. Tras la reforma este precepto amplía su abanico de posibilidades, dando cabida a una posible mediación o arbitraje".

deban resolverse obligatoriamente por medios extrajudiciales. Conclusión que puede deducirse del artículo 91 ET, en tanto que sólo requiere el consentimiento de ambas partes en el supuesto de conflictos individuales, y no en los colectivos.

De lo expuesto, puede concluirse, además, que prevalece el respeto más absoluto a la autonomía individual respecto a la sede (judicial o extrajudicial) en la que han de resolverse los conflictos derivados del contrato de trabajo, incluso aquellos que tienen su origen en un convenio colectivo estatutario. Esta voluntariedad ha de compatibilizarse con lo indicado en el art.63 del ET, en tanto en él se impone la obligatoriedad de la conciliación preprocesal, sea en la sede administrativa sea en la sede diseñada por la autonomía colectiva en el ámbito del art. 83 del ET.

Cuestión que ha sido resuelta por la doctrina científica, declarando viable la compatibilidad si se interpreta que siempre han de existir en el conflicto individual, ambas alternativas, de forma que las partes de éste, aún obligadas a realizar la conciliación preprocesal, siempre puedan elegir entre ellas, sin que tengan que acudir obligatoriamente a la sede establecida por la autonomía colectiva. Esta voluntariedad en los conflictos individuales es predicable no sólo del arbitraje, sino incluso también del procedimiento de mediación, lo cual es menos explicable si se tiene en cuenta que sólo el primer medio extrajudicial puede efectivamente limitar el derecho a la tutela efectiva, y no sólo retrasarlo como es el caso de los segundos ante la falta de acuerdo.

8. Regulación heterónoma de los Procedimientos autónomos de mediación y arbitraje

8.1. Procedimientos autónomos de conciliación, mediación y arbitraje en nuestro derecho interno

8.1.1. Procedimientos de conciliación / mediación

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, los dos únicos procedimientos autónomos regulados en el art. 91 ET¹¹⁶ son la mediación y el arbitraje¹¹⁷, obviando

116. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Cit. pág 74. y 102-103. “El art. 91 del ET, el precepto legal más ambicioso de los destinados a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos, parece acoger las soluciones autónomas de mediación y arbitraje de cualesquiera conflictos laborales jurídicos”.

117. Estudios doctrinales concretos sobre el procedimiento de mediación entre otros, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Proceso de conflicto colectivo: Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Cit. págs. 124-137. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”. En *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Cit. págs. 17-

la inclusión del procedimiento de conciliación. Resulta significativa la utilización del término “mediación¹¹⁸” regulado en el art. 91 ET respecto a los conflictos jurídicos, cuando hasta el momento en nuestro ordenamiento interno únicamente era regulado el procedimiento de “conciliación”, para la solución extrajudicial de tales conflictos, (art. 153 LPL). El objeto de esta regulación sustitutiva del procedimiento de conciliación por la regulación del de mediación, expresa la intención de equiparar y dotar de las mismas garantías procesales de las que está revestido el procedimiento de conciliación al mecanismo mediador, debido a que el procedimiento de conciliación está configurado como una “vía previa” a la judicial que, si concluye con avenencia de las partes, implica la exclusión del procedimiento judicial, adquiriendo el valor de cosa juzgada. En definitiva, es un modelo similar al procedimiento autónomo de mediación, pero más nítidamente diferenciado del procedimiento arbitral.

No obstante, en tanto no existe una ordenación estatal que configura específicamente los procedimientos de conciliación y mediación, la cuestión reside en delimitar si esta última tiene los mismos efectos desde la perspectiva procesal que la conciliación¹¹⁹ (arts. 65 1. y 2 LPL; art. 150 LPL) Y la respuesta debe ser positiva, en el sentido de posibilitar su equiparación para dotar al procedimiento de mediación de la seguridad jurídica, propia del procedimiento de conciliación regulado con carácter general en el art.63 LPL, o en cada uno de los preceptos que hacen referencia al citado procedimiento (arts. 63, 65.1, 65.2, 66.1, 67.1, 68, 80.1.c), 81.2, 154.1, 154.2, 155.2, 189.1.d) de la LPL).

Con la finalidad de conseguir la equiparación entre el procedimiento conciliador y el mediador, los agentes sociales negociadores del ASEC I¹²⁰ y RASEC II¹²¹, ante las deficiencias y lagunas legales existentes tanto en la regulación

26. DEL REY GUANTER, S.: “Mediación y arbitraje en los periodos de consulta: algunas cuestiones esenciales” En *Solución extrajudicial de conflictos laborales* El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis inicial” Cit. págs. 95-121.

118. BORRAJO DACRUZ, E.: “Intervención de la administración pública en los conflictos colectivos de trabajo en España”, en *Jornadas sobre la solución de los conflictos laborales en Euskadi*. Cit. pág. 86. “Es evidente que en la práctica resulta muy difícil separar conciliación y mediación”.

119. Art.6. ASEC: “la mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye ala conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los arts. 63 y 154 de la LPL”.

120. Art. 6 RASEC: “la mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye ala conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los arts. 63 y 154 de la LPL”.

121. MERCADER UGUINA, J. R. Y PIÑEYROA DE LA FUENTE, J.: “El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un paso importante en la solución de un problema

estatutaria y procesal, como convencional contenida en el ASEC I¹²², dotaron de una especial trascendencia al mecanismo de mediación, configurando su utilización a imagen y semejanza de la conciliación. Esto es, regularon su utilización de forma preceptiva como requisito preprocesal, tanto con carácter previo a la comunicación formal o preaviso de huelga, como, en todo caso, cuando lo demande una de las partes del conflicto, o finalmente, en los conflictos surgidos en periodos de consultas.

No obstante, pese a considerar esta regulación convencional como un notable avance al dotar de un marco garantista más amplio a los procedimientos autónomos, se considera insuficiente. El ámbito en el que debería ser tratada la equiparación a efectos procesales de ambos procedimientos, no es una norma convencional como el ASEC. Debería ser una norma heterónoma de las ya citadas (ET y LPL), mediante la modificación de los preceptos anteriormente enumerados, incluyendo en ellos expresamente la equiparación de los mecanismos de conciliación y mediación.

Tampoco queda del todo claro un aspecto, tan crucial en la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, como el de los instrumentos de regulación de la mediación y el arbitraje. Debe tenerse en cuenta que la redacción del art. 91 ET, al alterar el orden entre “acuerdos” y “Convenios Colectivos” utilizado en la LPL en relación al art. 83 ET, permite dudar si los instrumentos de regulación contemplados en el art. 63 y 153 de la LPL son o no los mismos que los indicados en el art. 91 ET: mientras que en el primer caso se refiere a los acuerdos y convenios del art. 83 ET, en el segundo se refiere a la regulación “en los Convenios Colectivos” y “en los acuerdos a que se refiere el art. 83.2 y 3”. Ante esta redacción, que podría interpretarse referida a los convenios colectivos en general, y no sólo a los del art. 83.2 ET, la principal duda que surge es si, ante la ausencia de regulación a niveles supraempresariales, en los convenios colectivos de empresa se pueden regular la “mediación” y el “arbitraje” con los efectos de la LPL. La respuesta es probablemente negativa, dada la selección que en la norma procesal se realiza respecto a qué acuerdos y convenios pueden ordenar obligacional y normativamente medios extrajudiciales con la trascendencia preprocesal allí indicada.

pendiente”, RL, núm. 9, 1996. Págs. 51 y ss. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente”, en VALDÉS DAL-RE, F. (dir.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 1997. Págs. 523 y ss. APILLUELO MARTIN, M.: “Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC”, en *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva*, IX Jornadas de estudios sobre negociación colectiva, Ministerio de Trabajo, Madrid 1996. Págs. 131 y ss.

122. Así lo señala NARVÉZ BERMEJO, M. A.: “La conciliación extrajudicial en el proceso de conflictos colectivos: comentarios al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de la Ley 11/1994” Cit. pág. 61 “No me voy a detener en el estudio de la mediación que presenta una problemática semejante a la de la conciliación de cuyo tratamiento legal no debe apartarse”.

Todo ello sugiere la necesidad de aplicar la normativa reguladora del procedimiento de conciliación al de mediación, confiriendo seguridad jurídica a la equiparación¹²³ entre ambos, a efectos de que el procedimiento de mediación goce de las mismas garantías legales que la conciliación. Para ello sería aconsejable reforzar la validez del trámite y del acuerdo mediador, en concreto mediante la reforma del art. 63 LPL, o en cada uno de los que hacen referencia al procedimiento de conciliación como los arts. 63, 65.1, 66.1, 67.1, 68, 80.1.c, 81.2, 154.1, 154.2, 155.2 y 189.1.d) de la LPL. Asimismo, sería necesario reconsiderar toda la jurisprudencia según la cual la omisión del procedimiento de mediación no implica indefensión. Aunque tal afirmación es procesalmente correcta (porque se ha dado la posibilidad de conciliación) incumple, en los supuestos enjuiciados, una cláusula del convenio colectivo. Ello implica que no hay un vicio procesal, pero si un problema de ilegalidad por la omisión de un trámite previsto en el propio convenio colectivo en el apartado relativo a la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial. Tacha de ilegalidad que debería ser resuelta mediante la equiparación de los procedimientos de conciliación y mediación¹²⁴.

8.1.2. Regulación heterónoma del Procedimiento de arbitraje

La problemática aplicativa que presenta la regulación legal del procedimiento autónomo de arbitraje, como consecuencia de la descordinación existente entre la regulación heterónoma y autónoma contenida en el ASEC II, requiere de una especial atención. Se centra en dos aspectos. En primer lugar, es destacable la dispersión, escasez y asimetría de la normativa estatutaria (art.85.1 y 91 ET) y procesal (art.65 y D.A. 7ª de la LPL) reguladora del procedimiento arbitral. En segundo lugar, debe partirse, como premisa, de la limitación existente en orden a la tipología conflictual objeto de solución mediante este procedimiento, que se limita a dos de los cinco tipos de conflictos regulados en el ASEC: los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de normas y convenios colectivos (art.91.1 ET), y los conflictos surgidos en periodo de consultas regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51

123. CASAS BAAMONDE, Mª. E.: “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales” en *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Cit. pág 74. y 102-103. “La regulación de los efectos procesales de la mediación ha de entenderse, pues, implícita en los de la conciliación (colectiva e individual) con los que corren parejos; a su vez, a la conciliación ha de aplicarse la regulación del art. 91 del ET sobre los acuerdos de mediación”.

124. ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes del art. 91 del ET”. Cit. pág. 355. BALLESTER PASTOR, Mª. A. *El arbitraje laboral*. Cit. págs. 31- 43.

ET¹²⁵; aunque la regulación procesal contenida en los arts.65 y D.A.7ª de la LPL, amplía su aplicabilidad a los laudos arbitrales dictados con ocasión de todos los conflictos colectivos regulados en el ASEC¹²⁶.

Ello, pone de relieve una manifiesta y palpable descordinación¹²⁷ entre la propia normativa estatal contenida en el ET y LPL, y entre la regulación heterónoma y la contenida en el ASEC II. Esta última implica la limitación en la aplicación de la normativa estatutaria, únicamente al procedimiento de arbitraje aplicado para dirimir los conflictos colectivos señalados en los arts. 40, 41, 47, 50 y 91.1 ET, y por ende, la inaplicabilidad de las reglas estatutarias al arbitraje instruido para la solución de los conflictos regulados en el art. 4 del ASEC II (como los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, los que provoquen la convocatoria de una huelga o surjan sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la misma) o finalmente, la existencia de una nueva modalidad conflictual introducida por el ASEC II: las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. Por ello, a los laudos arbitrales dictados con ocasión de estos conflictos, regulados convencionalmente, paradójicamente, a pesar de ser excluidos de la aplicabilidad normativa sustantiva, les será de aplicación la normativa procesal anteriormente señalada.

De lo anteriormente expuesto se desprende la polémica acerca de la eficacia del laudo arbitral, que no guarda una simetría uniforme, sino que depende de la tipología conflictual solucionada por el mismo.

- Respecto al conflicto sobre la interpretación de convenios, la eficacia del laudo que resuelva el mismo será la que el art. 91.3 ET confiere a los convenios colectivos, siempre y cuando las partes que han sometido el conflicto a arbitraje ostenten la representatividad exigida en los arts. 87, 88 y 89. 3 ET, para negociar convenios colectivos estatutarios. Pero si ello es así, “sensu contrario” podría afirmarse que cuando las partes en conflicto

125. Por todos, CASAS BAAMONDE, Mª. E. “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral” En RL, 1994 T. II, , págs. 3-9. CASAS BAAMONDE, Mª. E. “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”. RL, 14, 1994, pág. 30.

126. Por todos CRUZ VILLALON, J. “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”. En (Ojeda Avilés, A., coord.) *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Cit. pág. 17-87.

127. Vid infra I parte, Capítulo III, epígrafe 16, págs. 191-205.

sometido a arbitraje no ostentasen tal representatividad, el laudo que ponga fin al mismo no podrá adquirir la eficacia “erga omnes” propia de todo convenio estatutario, sino únicamente “limitada”. Afirmación, que no deja de ser cuestionable y puede ser objeto de numerosas críticas.

- Tal consecuencia podría limitar ostensiblemente la utilización del procedimiento arbitral por aquellas asociaciones de empresarios o trabajadores que no estuviesen revestidas de la máxima o suficiente representatividad, puesto que el laudo resultante del mismo no tendría una eficacia normativa, y ello redundaría en una infrautilización del procedimiento arbitral nada deseable y que sería salvada adjudicando al laudo idéntica naturaleza que la de una sentencia judicial. Al igual que ella, el laudo es una “resolución” que pone fin a un conflicto, por ello debería estar revestido de la misma eficacia normativa, que despliega sus efectos con independencia de la representatividad de las partes involucradas en el conflicto objeto de resolución arbitral.
- Respecto a la eficacia de los laudos arbitrales dictados con ocasión de un conflicto surgido en periodo de consultas, de una parte el art.85 ET, prevé que tendrán idéntica eficacia que el acuerdo adoptado (cuestión que será analizada en mayor profundidad en un epígrafe específico posterior de esta tesis¹²⁸) y, de otra parte, se produce un vacío normativo regulador de la eficacia de los laudos arbitrales dictados con ocasión de un conflicto provocado por el bloqueo de la negociación colectiva, que al tratarse de un conflicto de intereses, debería ser resuelto legalmente adjudicándole el valor de un convenio colectivo estatutario.
- Sobre la eficacia del laudo que ponga fin a una huelga, apenas se plantea problema desde la perspectiva de la representatividad de las partes involucradas en la misma, pues a todas las representaciones sindicales les asiste el derecho fundamental de convocatoria, al margen de su representatividad. Por ello, el laudo que ponga fin a la misma, desde este punto de vista, en todo caso, tendrá la eficacia del acuerdo con que concluya. Esto es, en este caso no puede predicarse del laudo una eficacia normativa general “erga omnes” o limitada a las partes implicadas y sus representados en el conflicto objeto de solución arbitral, cuando las mismas, ostenten o no, la representatividad requerida estatutariamente en los arts. 87, 88 y 89 del ET.

128. En este sentido, VALDÉS DAL-RE, F.: “Arbitraje y conflictos colectivos en el ASEC; problemas de aplicación”. En *la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales. Junta de Castilla y León. Valladolid, 2001. Págs 189-209.

Finalmente, sin entrar en el análisis del contenido del art. 63.5 de la LPL, que será abordado en profundidad en un epígrafe posterior, es necesario poner de relieve la equiparación de los efectos del laudo arbitral firme a la sentencia judicial firme a la que se refiere la D.A. 7ª de la citada ley procesal. Se subrayan así dos aspectos importantes: de un lado, que esta equiparación sólo tiene lugar cuando el laudo dimane de un “órgano” y no de un “procedimiento” de arbitraje instaurado mediante Acuerdo Interprofesional suscrito al amparo del art. 83.3 ET o convenio colectivo. El ASEC no ha creado ningún órgano arbitral sino un procedimiento de arbitraje que será desarrollado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Por ello, el contenido del citado precepto debe ser interpretado en relación al organismo¹²⁹ encargado de asumir y gestionar la competencia arbitral, en cuyo caso, los laudos firmes dictados en dicha sede desplegarán idénticos efectos jurídicos que una sentencia judicial igualmente firme.

De otro lado, no menor importancia que la cuestión anterior alcanza señalar cuándo es firme el laudo. La posible respuesta, incide directamente en el análisis de los plazos de caducidad y prescripción de la acción impugnatoria del laudo arbitral y será objeto de análisis en un epígrafe exclusivo¹³⁰, dedicado al estudio de tan polémico aspecto, dada la descordinación normativa estatal y convencional existente al respecto y debido a la regulación convencional de diferentes plazos interruptivos, dependiendo no sólo del tipo de conflicto sobre el que ha sido dictado el laudo arbitral, sino también de la desregulación estatutaria contenida en el art.91 ET, relativo a los conflictos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo.

9. La conflictividad laboral como objeto de solución por los procedimientos autónomos. Un estudio de nuestro derecho interno

9.1. Procedimientos de solución autónoma para la resolución de conflictos jurídicos, en nuestro ordenamiento

Mediante la doctrina constitucional contenida en la STC 11/1981¹³¹, de 8 de abril, dictada en relación con el recurso de inconstitucionalidad planteado contra el

129. Vid infra I parte, Capítulo III, epígrafe 13, págs. 180-184.

130. Fundamento Jurídico 24 de la STC 11/1981 de 8 de abril. (RTC 1981, 11) “El laudo de obligado cumplimiento, que constituye uno de los puntos neurálgicos del ataque de inconstitucionalidad contenido en este recurso, es una figura de perfiles no demasiados claros, por lo cual no será inoportuno tratar de comprenderlo estableciendo la evolución que nuestro ordenamiento ha experimentado en esta materia y fijando su actual situación normativa”.

131. Real Decreto Ley 17/1977, Primera norma vigente en la que se estableció la diferencia entre conflictos colectivos jurídicos y de intereses en atención al procedimiento de solución aplicable a uno u

Real Decreto Ley 17/1977¹³², de 4 de marzo, además de declarar expresamente la inconstitucionalidad del art. 25.b) del citado RDL, relativo al establecimiento de un procedimiento de arbitraje obligatorio, se delimitó (como se ha dicho en páginas anteriores) la clasificación del conflicto colectivo, en “jurídico” o “de intereses”. Asimismo, quedó delimitada la respectiva competencia judicial y extrajudicial para la resolución de la conflictividad laboral.

Igualmente, tomando como base el contenido del Real Decreto-ley 17/1977¹³³ se distingue, de un lado, el “conflicto derivado de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente”, (conflicto jurídico), cuya competencia funcional, conocimiento y resolución es atribuida al orden jurisdiccional social y, de otro lado, el “conflicto para modificar las condiciones de trabajo” (conflicto de intereses), en cuya resolución tienen encaje los procedimientos de solución extrajudicial de carácter institucional y, en particular el procedimiento de arbitraje, en el que la autoridad laboral queda habilitada para la emisión de un laudo de obligado cumplimiento.

Atendiendo, no tanto al número de personas involucradas en el conflicto (conflicto individual o colectivo) como a la naturaleza de la cuestión litigiosa (conflictos jurídicos o de intereses), puede establecerse una primera sistematización

otro tipo de conflicto. En este sentido en su art. 17.1 establece que para la “solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores que deriven de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá (la autoridad laboral) las actuaciones practicadas con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforma a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral”, esto es para la solución de un conflicto jurídico únicamente será competente el orden Jurisdiccional Social, a través del procedimiento de conflicto colectivo previsto en el art. 150 de la LPL. Por otro lado, y a tenor de lo dispuesto en su art. 25, “si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas”, reconociendo de esta forma la competencia extrajudicial (administrativa) para la resolución de los conflictos colectivos de intereses.

132. Con anterioridad a la referencia jurisprudencial analizada, mediante la redacción dada por el legislador al título I del RDL 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, se introdujo un gran avance, respecto de la normativa anterior, (contenida en el Decreto - Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo), reguladora del derecho de huelga en el que era tipificada como delito. Mediante la redacción del citado RDL se consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía. Para ello, y en aras a la agilización del procedimiento para su ejercicio, se suprimió el trámite previo de oficial y necesaria negociación, siendo sustituido por el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los conflictos colectivos de trabajo.

133. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: en *El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y Contenido General*. Cit. pág. 48 “Asignar al Juez Laboral la función de resolver el conflicto que tiene por objeto determinar el régimen jurídico aplicable a una colectividad determinada, constituye la esencia del proceso e conflictos de trabajo tal y como se viene admitiendo en la tradición normativa española”.

de los procedimientos judiciales o extrajudiciales habilitados por el legislador para su solución. Así, los conflictos derivados de discrepancias sobre interpretación de la norma preexistente, el procedimiento se tramitaba entonces (1981) ante el orden jurisdiccional social (Magistraturas de Trabajo). *A sensu contrario*, los conflictos planteados para modificar las condiciones de trabajo (conflictos de intereses) podían ser resueltos a través de los procedimientos extrajudiciales (arbitraje obligatorio).

La competencia para la resolución de los denominados conflictos “jurídicos”, “de aplicación”, o de “interpretación de derecho”, en un principio era atribuida “en exclusiva” al orden judicial social¹³⁴: jueces y tribunales de lo social, en íntima conexión, tanto con el principio constitucional de tutela judicial efectiva contenido en el art. 24 CE, como dentro del ámbito competencial judicial previsto en el art.117.3 y 4. CE. Se produce la judicialización de este tipo de conflictos, teniendo en cuenta que son los suscitados por una oposición de las partes sobre la interpretación o aplicación de la normativa laboral aplicable cuya existencia y validez no se discute, y por ende presupone la interpretación de la legislación laboral preexistente en el orden jurídico.

De otro lado, la definición ofrecida por el artículo 150 del TALPL de 1990 era más técnica y depurada que la contenida en el artículo 25, a) del RDL de 4 de marzo de 1977. En esta norma se contemplaba el conflicto motivado por las discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, y se concibió el conflicto jurídico como la controversia que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que verse sobre la aplicación e interpretación de normas estatales, convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia y decisiones o prácticas de empresa.

Posteriormente, la Ley 11/1994, en su art.91¹³⁵, además de suplir la laguna legal existente hasta aquel momento, basada en la desregulación normativa de los procedimientos de solución autónomos, introdujo, respecto a la solución de los conflictos jurídicos, una importante flexibilización en la posición anterior, donde no tenían cabida para su resolución los procedimientos extrajudiciales. Con ello se rompió el “monopolio judicial” en la materia, mediante la interpretación jurisprudencial que ofrece una interpretación más flexible de los arts. 24 y 117.1 de la CE, dando cabida

134. Art.91 ET reformado literalmente establece “No obstante lo anterior en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el art.83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos”.

135. STC 217/1991 (RTC 1991, 217).

a los procedimientos de solución extrajudicial aunque como “sistemas que retarden la intervención judicial” (STC 217/1991¹³⁶).

Respecto a la tipología de los conflictos que pueden someterse a estos medios de solución, el art. 91 ET se limita a los conflictos jurídicos, sin abarcar los de intereses, que se contemplan en otros preceptos de la normativa estatal como el RDLRT de 1977 o, de forma implícita, en el art. 37.1 CE. En todo caso, de ningún modo cabe interpretar la no inclusión de los conflictos colectivos de intereses en la regulación del ET como excluyente de su regulación por la autonomía colectiva adicional a la ya mencionada del RDLRT de 1977.

No obstante, el ámbito del art. 91 ET no trata todo tipo de conflictos jurídicos, sino únicamente aquellos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Quedarían, por tanto, excluidos de ese articulado los conflictos de aplicación e interpretación de normas estatales. Sin embargo, esta distinción además de ofrecer grandes ámbitos de indefinición, también se relativiza en la propia normativa, en tanto que el art. 85.1 ET está contemplando medios extrajudiciales equiparados a los del art. 91 ET en relación a conflictos que implican la interpretación de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, especialmente en cuanto a la justificación de las causas empresariales alegadas.

Esto es, el citado precepto (art. 91 ET) limita la actuación de los procedimientos de solución autónoma a dos tipos de conflictos, reduciendo su ámbito competencial a la solución extrajudicial de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos y a la resolución de los conflictos individuales. Asimismo, no regula la intervención de los procedimientos de solución autónoma en los restantes tipos de conflictos, como los regulados en el art. 85.1 ET (relativo a los arts. 40, 41, 47 y 51 ET), en los que no existe duda alguna sobre la posibilidad de plantear su sometimiento a dichos medios. En tal supuesto, el legislador no reguló la eficacia de la solución autónoma alcanzada en la solución de estos conflictos, y la laguna normativa generada causó una importante inseguridad jurídica.

Asimismo, el art. 91 ET se refiere esencialmente a los conflictos jurídicos colectivos. No obstante, no se ignoran totalmente los individuales, a los que se hace referencia más incidentalmente, estableciendo aplicable el régimen de los colectivos, aunque estableciendo una condición de inexcusable cumplimiento: la voluntad expresa de las partes en el conflicto (jurídico) individual para el sometimiento a tales medios. En consecuencia, no se admite la posibilidad de que mediante convenio colectivo se obligue a empresario y trabajador a someter obligatoriamente los

136. STC 11/1981, de 8 de abril (RTC 1981, 11).

conflictos jurídicos de carácter individual derivados del convenio colectivo a los medios extrajudiciales. La exclusión de la vía judicial, por tanto, se ha de hacer por los propios afectados, no admitiéndose al respecto la eventual imposición por la autonomía colectiva.

Ello significa que la obligatoriedad de sometimiento a los medios extrajudiciales, sólo puede predicarse de los conflictos colectivos. Esto es, los convenios colectivos estatutarios pueden incorporar a su contenido normativo la obligatoriedad de que los conflictos colectivos que puedan desarrollarse, tanto en su nivel negocial como en los inferiores, deban resolverse obligatoriamente por medios extrajudiciales. Y mientras esta premisa no plantea especial problema respecto al procedimiento de mediación, sí puede suscitar mayores dudas respecto al arbitraje. No obstante, lo anterior puede deducirse incluso por exclusión, del art. 91 ET, en tanto que sólo requiere el consentimiento de ambas partes en el supuesto de conflictos individuales, y no en los colectivos. En definitiva, nuestro ordenamiento interno continúa distinguiendo la tipología de conflictividad laboral que puede ser sometida o no a procedimientos de solución autónoma.

9.2. Procedimientos de solución autónoma para la resolución de conflictos de intereses

El objetivo del conflicto de intereses, económico o de reglamentación, no es ya la interpretación de la norma preexistente, sino la modificación del orden jurídico preestablecido, o bien el intento de suplantarlo por otro diferente, con el fin de regular en lo sucesivo de manera distinta las condiciones de trabajo, de empleo y demás relacionadas con el contrato de trabajo. Por ello, queda fuera de la regulación normativa contenida en los preceptos 24 y 117 CE, y su regulación se sitúa dentro de los márgenes de los arts. 37.1 y 2. y 28.1 y 2.CE.

En este contexto normativo, pueden ser encajados los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral, que encuentran su última justificación en los arts. 7 (defensa y promoción de los intereses que son propios a las organizaciones sindicales y empresariales) o 37 de la Constitución española (negociación colectiva); así como en la STC 11/81, que se mostró partidaria de la judicialización de este tipo de conflictos “debido a la inexistencia en aquellos años de mecanismos extrajudiciales para la resolución de este tipo de conflictos de intereses¹³⁷”.

137. STCT 22-2-89, 5-4-89 y 19-4-89, (Ar.90, 166 y 180 respectivamente). Asimismo STSJ del País Vasco de 4-2-91, (Ar. 1052); STSJ de Valencia de 22-10-92(2183/92), 14-6-91 (833/91); STSJ de Galicia de 28-5-91 y 17-9-91, (Ar.3114 y 5056); STSJ de Madrid, de 29-1-91, (Ar. 931).

Estas controversias, que hasta la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 terminaban por laudo de obligado cumplimiento, no son susceptibles de soluciones jurídicas, en cuanto reclaman un nuevo orden normativo, pues el conflicto surge y se desarrolla al margen y fuera del orden del derecho, y el juez no puede acudir a norma alguna en busca de soluciones para la pugna que se somete a su conocimiento. Por ende, los conflictos colectivos novatorios o modificativos, no encuentran en el proceso el cauce natural de solución. Son conflictos de intereses que habían de resolverse por la Administración laboral y, tras la Constitución, mediante procedimientos extrajudiciales convencionales, como la conciliación, la mediación o el arbitraje.

Esta afirmación ha sido posteriormente reiterada por la doctrina judicial en numerosas sentencias¹³⁸. En ellas se pone de relieve el rechazo al procedimiento judicial para la resolución de este tipo de controversias, cuya resolución idónea, al versar sobre la novación de la norma preexistente teniendo en cuenta la realidad sociolaboral, será atribuida a la negociación de las propias partes en conflicto, en ejercicio de su autonomía colectiva. La actuación y competencia jurisdiccional únicamente se restringe a los supuestos de solución de conflictos jurídicos, en los que necesariamente se exige la interpretación de la norma laboral preexistente por un experto judicial profesional.

En este sentido, nuestro ordenamiento ofrece distintos cauces para solventar los conflictos, e incluso faculta a los interesados para que arbitren los medios y los procedimientos encaminados a tal fin, tanto de autocomposición, cuando las partes resuelven por sí mismas la contienda, como de heterocomposición cuando interviene un tercero.

La solución heterocompositiva híbrida para la solución de los conflictos colectivos (judicial/administrativa) se mantuvo vigente hasta la promulgación del texto articulado de la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990. En ésta, mediante la redacción otorgada por el legislador a los arts. 151, 152 154.1 y 155 LPL, se amplían las posibilidades de judicializar por las partes el conflicto colectivo

138. FJ. 5º STC de 11/1991. “Este Tribunal ha declarado reiteradamente la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva de la exigencia de trámites previos al proceso, como son los de conciliación o de reclamación administrativa previa [por todas, STC 60/1989 (RTC 1989\60), las que en ella se cita y también por su proximidad al presente supuesto la STC 162/1989 (RTC 1989\162)]. De un lado, porque en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y, de otro, porque son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocésal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo”.

jurídico, incluso desde el inicio del mismo (art. 154.1 LPL), legitimando la participación en el comienzo y desarrollo del proceso de los sindicatos como sujetos colectivos representantes de los intereses de los trabajadores afectados por la controversia (arts. 151 y 152 LPL).

De otro lado, respecto a los procedimientos de solución autónoma de la conflictividad colectiva laboral, mediante la redacción de los arts. 65 y 153.1 LPL, se introduce una flexibilización de la regulación normativa del procedimiento extrajudicial administrativo para la solución de los conflictos colectivos de intereses, posibilitando la implantación de procedimientos autónomos para su resolución “a través de los órganos que se establezcan mediante los Acuerdos Interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores”, rompiendo de esta forma el monopolio administrativo instaurado a través de la instancia administrativa de conciliación preprocesal, para dar cabida a los procedimientos establecidos mediante la negociación colectiva fruto de la autonomía de las partes negociadoras.

Posteriormente, respecto a la solución de los conflictos jurídicos, la doctrina judicial, mediante la STC 217/91¹³⁹, introdujo una importante flexibilización en la posición anterior, que presta acomodo para su resolución a los procedimientos extrajudiciales, y rompe el “monopolio judicial” en la materia, ofreciendo una interpretación más flexible de los arts. 24 y 117.1 de la CE que dan cabida a los procedimientos de solución extrajudicial, pero únicamente como “sistemas que retarden la intervención judicial”.

En este contexto, el año clave en el desarrollo de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales lo podemos situar en 1.994, fecha en la que se produjo la importante reforma, llevada a cabo por la Ley 11 /1994, tanto en el E.T, como en la L.P.L. En ambos textos legales se contiene por primera vez una regulación legal del sistema de solución autónoma de conflictos y queda reflejada en el art. 83.3. del TRLET de 1.995, y en la LPL del mismo año. Estas son las dos únicas normas que se ocupan de la cuestión, estableciendo una nueva regulación normativa competencial de los citados procedimientos.

Hasta la Ley 11/1994, las respuestas dadas a la regulación de la solución autónoma y extrajudicial de conflictos laborales tenía una acentuada dosis de ambigüedad en base a la falta de datos jurídico -positivos. No obstante, con el nuevo art. 91 del ET, existen ya respuestas taxativas, respecto a la tipología de los conflictos

139. VALDÉS DAL-RE, F.: “Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en los conflictos colectivos previstos en el ASEC”, RL, núm. 15/16, 2000, pág. 1. CRUZ VILLALÓN, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa* Cit. pág. 40. CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”. Cit. pág. 5.

que pueden someterse a los medios extrajudiciales. El artículo 91 se limita a los conflictos jurídicos, no abarcando los de intereses (que se contemplan en otros preceptos de la normativa estatal como el RDLRT. de 1977 o, más simplemente, en el art. 37.1 de la C.E. de forma implícita); sin embargo, en su ámbito, no se trata todo tipo de conflicto jurídico, sino aquél derivado de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. En principio, pues, quedarían excluidos de ese articulado los conflictos de aplicación e interpretación de normas estatales.

Se trata de una distinción que ofrece elevadas dosis de indefinición, por cuanto el art.85.1 del ET está contemplando medios extrajudiciales equiparados a los del art. 91 en relación a conflictos que implican la interpretación de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, particularmente, en cuanto a la justificación de las causas empresariales alegadas. Especificando más aún, el art. 91 se refiere esencialmente a los conflictos jurídicos colectivos.

No obstante, no se ignoran totalmente los individuales, a los que se hace referencia más incidentalmente, determinando aplicable el régimen de los colectivos, aunque sometido a una condición: es necesaria la voluntad expresa de las partes en el conflicto (jurídico) individual para el sometimiento a tales medios. En consecuencia, no se admite la posibilidad de que mediante convenio colectivo se obligue a un empresario y un trabajador a someter obligatoriamente los conflictos jurídicos derivados del convenio colectivo a los medios extrajudiciales.

La exclusión de la vía judicial, por tanto, se ha de hacer por los propios afectados, sin que quepa al respecto la eventual imposición por la autonomía colectiva. Estamos ante una opción perfectamente válida por parte del legislador; lo que no obsta para que pudiera considerarse igualmente válida una regulación convencional que estableciera la obligatoriedad de someter a mediación o incluso a arbitraje los conflictos individuales derivados estrictamente de la aplicación e interpretación de materias reguladas en los convenios colectivos.

Ciertamente, es claro que ha de dejarse fuera de esta eventual obligatoriedad los conflictos individuales derivados estrictamente de la normativa estatal de derecho necesario. De nuevo, es patente que frente a materias de enclave claro en uno u otro apartado, habrá otras de difícil delimitación cuando la regulación convencional esté muy unida o reproduzca la estatal. En ese caso, probablemente deberá acudir a criterios tales como la determinación de los aspectos que tenga la materia de derecho necesario absoluto (estatal) o de derecho necesario relativo o simplemente dispositivo (estatal - convencional).

Lo anteriormente expuesto significa que la obligatoriedad de sometimiento a los medios extrajudiciales, quedando excluido el ámbito individual, sólo puede predicarse de los conflictos colectivos. Esto es, los convenios colectivos estatutarios pueden incorporar a su contenido normativo la obligatoriedad de que los conflictos colectivos derivados de su aplicación e interpretación, tanto en su nivel negocial

como en los inferiores, deban resolverse obligatoriamente por medios extrajudiciales. Esta conclusión se desprende *a sensu contrario* del propio artículo 91, en tanto que sólo requiere el consentimiento de ambas partes en el supuesto de conflictos individuales, y no en los colectivos.

Estamos, pues, ante el respeto más absoluto a la autonomía individual en relación a la sede en la que han de resolverse los conflictos derivados del contrato de trabajo, incluso cuando tienen su origen en un convenio colectivo estatutario. Esta voluntariedad ha de compatibilizarse con lo indicado en el artículo 63 del E.T., donde sí se impone la obligatoriedad de la conciliación preprocesal, sea en la sede administrativa, sea en la sede diseñada por la autonomía colectiva en el ámbito del art. 83 del E.T.

Como ya ha indicado la doctrina¹⁴⁰, es una compatibilidad viable si se interpreta que siempre han de existir, en el conflicto individual, ambas alternativas; de forma que las partes en el conflicto individual, aún obligadas a realizar la conciliación preprocesal, siempre puedan elegir entre ellas, sin necesidad de acudir obligatoriamente a la sede establecida por la autonomía colectiva. Repárese que esta voluntariedad en los conflictos individuales es predicable no sólo del arbitraje, sino incluso también de la conciliación/mediación, lo cual es menos explicable si se tiene en cuenta que sólo el primer medio extrajudicial puede efectivamente limitar el derecho a la tutela efectiva, y no sólo retrasarlo como es el caso de los segundos ante la falta de acuerdo.

Nuestro ordenamiento interno está revestido de una identidad propia, en orden a la clasificación de la conflictividad laboral y los procedimientos autónomos para su solución. Es diferente incluso del existente en países pertenecientes a una concepción germano – nórdica, como Alemania, donde se parte de una diferenciación de los conflictos por la naturaleza de su pretensión, y no se clasifican como en nuestro ordenamiento, en individuales o colectivos. Antes bien, se distinguen, de una parte los “Conflictos jurídicos o sobre derechos”, o “conflictos de aplicación” (tanto individuales como colectivos), donde no se discute sobre la existencia o interpretación de derechos, sino sobre su aplicación práctica a un caso concreto. Ello determina que el medio idóneo para la solución de esta controversia sea el procedimiento de arbitraje¹⁴¹, donde es un tercero, ajeno a las partes, el que decide sobre la correcta interpretación de la normativa vigente.

140. RODRIGUEZ SAÑUDO, F.: en “Los Instrumentos de solución de los conflictos Colectivos”. Cit. pág 124.

141. DE LA VILLA GIL, L. E.: “Conflictos colectivos en la RFA”, en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. Cit. pág. 109.

De otra parte, existen los “conflictos colectivos” o de “reglamentación”. Este tipo de conflictos, a diferencia de los anteriores, presuponen la inexistencia de una norma, convenio o pacto de partes y se promueven con el propósito de subsanar la ausencia; esto es, son los suscitados en el proceso de creación de la norma, estableciendo una nueva normativa a través de pactos colectivos¹⁴². Por tanto, en este tipo de conflictos, (al contrario de la que sucede en los conflictos de aplicación) no se trata de escoger entre los términos de una alternativa que ofrece dos interpretaciones distintas, sino que a menudo surgen cuando las partes negocian el contenido de una futura regulación, y por ende, la vía de solución que mejor se puede adaptar para la solución de estos conflictos es la negociación y el acuerdo entre las partes en conflicto¹⁴³.

En síntesis, para la resolución de los conflictos jurídicos, surgidos en el proceso de aplicación de una norma, en el ordenamiento jurídico alemán existen dos vías, judicial o extrajudicial. Respecto al procedimiento judicial, es necesario señalar que las partes negociadoras de un convenio colectivo, pueden excluir la vía judicial en los conflictos jurídicos de carácter colectivo, de interpretación de discrepancias o aplicación de los convenios, para atribuirlos a procedimientos e instancias extrajudiciales y de carácter autónomo, (arts. 4 y 101.1 de la Ley 1.7. 1.979), pero no así los trabajadores individualmente considerados, que no pueden excluir dicha jurisdicción en su contrato individual de trabajo¹⁴⁴. De otro lado, las partes de un conflicto derivado de discrepancias en la aplicación de un convenio preexistente, pueden someter sus diferencias a un procedimiento de arbitraje¹⁴⁵.

142. RODRIGUEZ SAÑUDO, F.: En “Los Instrumentos de solución de los conflictos Colectivos”. Cit. pág 124.

143. BLASCO SEGURA, B.: “Tribunales Laborales y solución de conflictos en Alemania Oeste”. En *Sistemas de solución de conflictos de trabajo*. Cit. pág.139.

144. Regulado en el art.101 de la Ley de Procedimiento Laboral, que establece la facultad de creación de un procedimiento arbitral a las partes en conflicto sobre la existencia o inexistencia de un convenio colectivo.

145. En CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. XIV Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, MTAS, Madrid, 2002.Pág. 183. “El incumplimiento de las exigencias que para negociar y adoptar convenios colectivos imponen los arts.87, 88 y 89 del ET determina que los acuerdo de conciliación / mediación preprocesal u autónoma, al igual que los laudos arbitrales, tengan la eficacia vinculante propia de los convenios colectivos extraestatutarios o impropios (jurídica contractual y personal limitada a los representados por las partes que han celebrado los acuerdos o suscrito el compromiso arbitral)”.

CAPÍTULO III

EFICACIA PROCESAL DE LAS SOLUCIONES ALCANZADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

10. Sucinta aproximación a los principales problemas procesales que plantean las soluciones normativas y jurisprudenciales alcanzadas en los procedimientos autónomos

A raíz de la insuficiente reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994 en nuestro ordenamiento jurídico laboral, para que los acuerdos mediadores o laudos arbitrales emanados de procedimientos autónomos sean equiparables a la sentencia judicial habría que dotarlos de las cualidades y efectividad de la misma haciéndolos relativamente equiparables en cuanto a su eficacia. Para ello, habría que adoptar una reforma legislativa que afectase a tres puntos básicos: a) El grado de obligatoriedad de la utilización del sistema de solución extrajudicial, b) la eficacia de los acuerdos extrajudiciales y, c) la estabilidad de estos acuerdos y a su régimen de impugnación.

Respecto al grado de obligatoriedad de la utilización del sistema de solución extrajudicial, la posible reforma se articularía en torno a dos puntos básicos: uno, diseñándolo como una vía previa a la judicial, y otro como una alternativa o sustitutivo de la vía judicial. La primera opción, apuesta por convertirlo en un mecanismo previo a la vía judicial, lo que implica una utilización previa con consecuencias vinculantes de los laudos o acuerdos alcanzados en la vía extrajudicial. La segunda opción está relacionada con el art. 63.1 de la LEC, donde se configura el arbitraje como una alternativa a la vía judicial y ello implica que, una vez sometido el conflicto a arbitraje, las partes no pueden acudir para su resolución a la vía judicial. En tal caso, esta regulación civil habría de hacerse extensiva a la regulación del arbitraje laboral.

En segundo término, y en relación con la eficacia de los acuerdos extrajudiciales, estos deberían estar dotados de la misma eficacia de una sentencia judicial, en su doble contenido: De un lado deberían poseer eficacia de “cosa juzgada”, que conlleva el efecto excluyente de un nuevo proceso sobre el mismo objeto de litigio.

De otro lado, deberían estar dotados de la misma fuerza ejecutiva que la sentencia judicial en el sentido de alcanzar forzoso cumplimiento.

Finalmente, la reforma afectaría a la estabilidad de estos acuerdos y a su régimen de impugnación. Las decisiones extrajudiciales deben ser estables, lo que implica que los motivos de su impugnación deben ser limitados porque ello impide su efectividad de cosa juzgada.

La conjunción de los tres elementos modificatorios expuestos ofrecería una simetría entre los acuerdos extrajudiciales (mediación y arbitraje) y la sentencia judicial en materia laboral. La conciliación es una vía previa que si concluye en un acuerdo implica la exclusión de la vía judicial y adquiere el valor de cosa juzgada.

11. Eficacia de los acuerdos adoptados en los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje dictados en un conflicto de interpretación

11.1. Delimitación de la problemática sobre la eficacia de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales

El legislador, en el art. 91 ET, regula dos aspectos tendentes a garantizar la eficacia jurídica de los acuerdos adoptados a través de los procedimientos de solución autónoma. El primero de ellos se refiere al reconocimiento de la validez que el ordenamiento jurídico dota a estas soluciones, indicando que, si cumplen las reglas contenidas en los arts. 87 a 89 ET¹⁴⁶, el acuerdo mediador o el laudo arbitral tendrá la misma eficacia de los “convenios colectivos estatutarios¹⁴⁷”, debiendo seguirse la tramitación prevista en el Título. III ET para estos convenios¹⁴⁸. El segundo aspecto

146. En VALDÉS DAL-RE, F.: “El arbitraje en los conflictos colectivos” en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*. Secretaría Confederal del Acción Sindical de UGT, Madrid, 1999. Pág. 74. “Si el laudo ha sido dictado en un conflicto colectivo de interpretación, la eficacia del mismo viene dispuesta por el párrafo tercero del art. 91 ET, según el cual ese laudo tiene la eficacia jurídica de los convenios colectivos regulados por el ET, siempre que el compromiso arbitral hubiera sido suscrito por quienes ostentan la legitimación que les permite acordar uno de tales convenios colectivos”.

147. Ver al respecto STS de 15 de octubre de 1995 (RJ 1995, 8667), STS de 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812), STS de 15 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251) y STS de 15 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9637). STS de 21 de febrero de 2000 (RJ 2000, 2052), STS de 21 de julio de 2000 (RJ 2000, 7208), STC 88/2001, de 2 de abril, (RTC 2001/88), STC 89/2001, de 2 de abril (RTC 89/2001) y STC 90/2001, de 2 de abril (RTC 90/2001).

148. La citada resolución establece que “Los acuerdos alcanzados a través de la mediación o las resoluciones arbitrales, en los supuestos contemplados en el art.4.1.d) del Acuerdo y 5.1.d) del Reglamento (los conflictos derivados de discrepancias en periodo de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET) no revisten naturaleza de convenio colectivo, no siendo preciso su depósito y registro ante la autoridad laboral. Idéntica consideración recibirán los acuerdos que se produzcan en materia de

especificado por el legislador para garantizar la aplicación de lo acordado mediante un procedimiento de solución autónoma, concretamente del laudo, es su ejecutividad.

Pues bien, la eficacia predicada en el art. 91 ET puede ser objeto de diversas precisiones. En primer lugar, debe señalarse que los conflictos jurídicos colectivos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos estatutarios pueden desarrollarse tanto respecto al contenido obligacional como al normativo, y por ende, la eficacia de lo acordado en mediación o de lo decidido en arbitraje puede ser tanto obligacional como normativa. Regulación plasmada en la redacción del ASEC, en el que, a partir de la Resolución del Comité Paritario Interconfederal 1/1996¹⁴⁹, de 8 de marzo, se distingue una diferente eficacia jurídica de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales según el tipo de conflictos sometidos a los mismos.

De otro lado, el art. 85. ET en relación con los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, plantea la posibilidad de creación mediante todo tipo de convenios colectivos procedimientos para la solución autónoma de conflictos en periodo de consultas¹⁵⁰, otorgando a estos laudos arbitrales la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas, lo cual sigue planteando serias dudas jurídicas sobre su real eficacia. La primera de ellas porque, en este punto, el legislador sólo ha pensado en la eficacia de los laudos dictados en un único tipo de conflictos a los que otorga la misma eficacia que un convenio colectivo, que son los laudos dictados en conflictos colectivos de interpretación de convenios, obviando la regulación normativa de los laudos dictados en otro tipo de conflictos, donde la solución acordada nunca puede tener ese valor de “convenio colectivo”.

La segunda duda hace referencia a la eficacia de las resoluciones acordadas mediante la utilización por las partes en conflicto de los mecanismos de solución extrajudicial, en relación con el art. 154.2 de la LPL, y en particular lleva a cuestionarse qué sucede cuando las partes no tiene poder negocial, qué valor tiene el acuerdo obtenido en la resolución extrajudicial de un conflicto individual, o en la resolución de la conflictividad existente en un periodo de consultas. La regulación

determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga a tenor de lo previsto en los arts. 4.1.c) del ASEC y 5.1.c) del RASEC”.

149. Vid al respecto DEL REY GUANTER, S.: “Mediación y arbitraje en los periodos de consulta: algunas cuestiones esenciales” en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Fundación SIMA, Madrid, 1999. Págs. 95-120. En el mismo sentido VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El arbitraje en los conflictos colectivos” en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*. Cit. pág. 76.

150. Por todos VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El arbitraje en los conflictos colectivos” en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*. Cit. pág. 77. CASAS BAAMONDE, M^a, E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 182.

de estas cuestiones adolece de una gran parquedad legislativa, generadora de inseguridad jurídica, debido a que en estos últimos supuestos un órgano judicial puede discrepar de la eficacia de lo convenido.

Finalmente, los acuerdos o laudos dictados en conflictos individuales continúan planteando serias dudas en cuanto a la eficacia de lo acordado. La escasa regulación de esta cuestión está contenida en la Disposición Adicional 7ª de la L.P.L. que, en relación a la firmeza del laudo dictado por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos del art. 83 ET, afirma su equiparación a sentencias firmes¹⁵¹. No obstante, resulta cuestionable qué sucede cuando el laudo no es firme, como ocurre en el laudo dictado con ocasión de un despido que no es firme. El legislador no ha contemplado el supuesto limitándose a regular como única posibilidad la no ejecución del laudo cuando éste no sea aún firme. Tampoco contempla cualquier solución a la posibilidad de ejecutar los acuerdos de mediación generando una grave inseguridad en relación con los acuerdos adoptados a través de la mediación en conflictos individuales.

La solución a estas cuestiones debería darse por el legislador mediante una nueva redacción del art. 91 ET, que dotase de mayor claridad a la regulación sobre la eficacia de las soluciones que, en cada caso, puedan alcanzarse, atendiendo al objeto del conflicto planteado. En particular, respecto a los conflictos colectivos deberían regularse tres aspectos:

- Si las partes que suscriben el acuerdo de mediación o el compromiso arbitral no tienen legitimación suficiente para pactar un convenio colectivo en el ámbito afectado por el conflicto, el acuerdo de mediación o el laudo arbitral deberá tener una eficacia limitada para quienes hubiesen aceptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral o se adhieran al mismo.
- Cuando por la índole del conflicto éste no hubiese podido finalizar mediante un acuerdo con eficacia de convenio colectivo, el acuerdo de mediación o el laudo arbitral debería tener la misma eficacia que hubiese tenido el acuerdo directamente alcanzado entre las partes afectadas.

151. En PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*. IBIDEM, Madrid, 1998, Pág.127. “Coincido así con Cruz Villalón cuando afirma respecto a este último, perom pude ser extendido también a la mediación que, con cierta similitud a como se ha dicho que el convenio colectivo posee alma de ley pero forma de contrato, también en el caso del laudo arbitral confluye una institución con cuerpo de sentencia pero alma de contrato, y ese carácter mixto debe ser tenido en cuenta a la hora de regular su eficacia”.

- Respecto a los conflictos individuales, debería introducirse, con claridad, que el acuerdo obtenido en mediación o el laudo arbitral se equiparan a la conciliación previa.

11.2. Eficacia del Acuerdo Mediador en los diferentes conflictos

En el procedimiento de mediación autónoma, debe distinguirse entre la mediación en “conflictos de interpretación”, y la mediación en “periodo de consultas”¹⁵².

El primero de los casos (mediación en conflictos de interpretación), está regulado en el art. 91 ET con remisión al art. 85 ET, según éste el acuerdo evita el litigio con el tratamiento propio de la conciliación, pero el art.91 ET contiene una regulación más compleja, ya que la mediación sólo puede establecerse según el contenido del art. 82.1 y 2. ET, de claros efectos limitativos¹⁵³.

En cuanto al objeto de mediación es la interpretación y aplicación de las normas del convenio colectivo. Ello significa que alcanza un efecto meramente interpretativo, referido a la norma convencional colectiva y no extensible a otro tipo de norma estatal o derivada de la autonomía individual. Por tanto, la eficacia de sus acuerdos es la prevista en el art. 91.3 ET, esto es, una “eficacia material” propia del convenio colectivo¹⁵⁴; pero en lo relativo a sus garantías de eficacia en el plano procesal habría que aplicar el régimen propio del acuerdo conciliatorio que tiene efectos de cosa juzgada y, en definitiva, las reglas de la conciliación prevista en el art. 68 LPL.

152. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Cit. pág. 39-41 “Redacción abiertamente criticada por cierto sector de la doctrina, pues aún cuando únicamente haga mención a acuerdos interconfederales y convenios colectivos intersectoriales, no parece impedir la posibilidad de que convenios de ámbito inferior establezcan, en la misma medida, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, conforme admite expresamente el art. 82.2 ET. En estos casos, sin embargo no les resultará de aplicación – al menos en principio- el marco jurídico creado por la Ley reformada(eficacia y ejecutividad de las soluciones, interrupción de plazos...); o de todas maneras, hubiera sido preferible haber procedido a articular y solucionar el problema, introduciendo en el art.84 ET una nueva materia”.

153. Tesis mantenida por DESDENTADO BONETE, A.: en *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*, Cit. págs. 257-258.

154. En DESDENTADO BONETE, A y VALDÉS DE LA VEGA, V.: *La negociación colectiva en la doctrina del tribunal supremo. Una síntesis de jurisprudencia*. Trotta, Madrid, 1998, Pág.122 “La ausencia de un plazo claramente precisado para la impugnación del convenio colectivo es un problema práctico importante que, la igual que la falta de reglas sobre la coordinación de las impugnaciones, han afectado negativamente a la estabilidad del convenio”.

El mayor problema viene dado por la interpretación del art.91 ET en lo que afecta a la estabilidad del acuerdo mediador y que, en particular, lleva a cuestionarse cuándo éste deviene firme. La respuesta no es fácil y debe ponerse en relación con el art. 91.4 ET, que genera numerosos problemas que derivan de la amplitud de los motivos de impugnación, que son los previstos para la impugnación de un convenio colectivo, ampliados al régimen de impugnación de un acuerdo mediador; motivos que se fundan en vicios de forma, de consentimiento o atinentes al fondo del acuerdo. También se plantean diversas cuestiones en torno a “los plazos” para su impugnación, debido a que no existe regulación de plazos específicos¹⁵⁵ ni en el ET ni en la LPL, y ante ello debería optarse por el plazo de impugnación de “un año” previsto en el ET o bien el de “cualquier momento desde su vigencia” establecido por la jurisprudencia¹⁵⁶.

Además, la Mediación en “periodo de consultas”, no está regulada en el art.85.1 ET¹⁵⁷, pero el contenido de éste se puede aplicar por analogía a los Acuerdos regulados en los arts. 41, 47, 50 y 51 del ET, que no tienen una eficacia en sí mismos, sino que habilitan decisiones del empresario (arts. 41 y 50) o de la administración (arts. 47 y 51). En este aspecto es necesario realizar tres aclaraciones:

En primer lugar, el acuerdo adoptado por esta vía puede tener efectos de “cosa juzgada” solo para las partes que lo suscriben, lo que pone de manifiesto una falta de simetría entre la eficacia del acuerdo y la eficacia de la solución del conflicto. En segundo término, tampoco se produce la ejecutividad propia de la sentencia judicial. Finalmente, respecto a la impugnación, los problemas se complican en relación con la mediación en los conflictos de interpretación donde los acuerdos podían ser impugnados por idénticos motivos de impugnación que un convenio colectivo; pero, en este caso, además de estos motivos de impugnación, también admitidos, es posible el sistema de impugnación paralelo, previsto en el art. 138 de la LPL, atinente a la impugnación individual y los regulados en al art. 51 LPL que ordena

155. STS de 2 de noviembre de 1993 (Ar.8349), STS de 31 de marzo de 1995 (Ar.2353), que aunque reconocen la falta de precisión de la regulación actual establecen que la impugnación de oficio es válidamente realizable incluso después de registrado y publicado el convenio.

156. En CASAS BAAMONDE M^a. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 190. “En efecto, el art.85.1 ET, no obstante referirse genéricamente a los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas, omite en su regulación cualquier referencia a los acuerdos de mediación, ocupándose expresamente sólo de los laudos arbitrales. Aquellos, en consecuencia se emparejan con los acuerdos de consultas, siguiendo un régimen jurídico propio”.

157. Tesis mantenida por DESDENTADO BONETE, A.: *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 257-258. y CASAS BAAMONDE M^a. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 191.

otros dos sistemas concurrentes de impugnación, como son el procedimiento de oficio y el recurso contencioso administrativo para la impugnación de las decisiones de la administración. Todo ello, describe un laberinto procesal, que ha sido resuelto por la jurisprudencia partidaria de esperar a la existencia de un acto administrativo para después impugnar todo el procedimiento¹⁵⁸.

11.3. Eficacia del Laudo Arbitral según sea dictado en conflictos de interpretación o en periodos de consulta

El laudo al que se llega tras un procedimiento de arbitraje puede ser el resultado de la solución de conflictos de interpretación, o de conflictos surgidos durante el periodo de consultas. Su eficacia es diferente en uno y otro caso. La eficacia de los laudos dictados con ocasión de un conflicto de interpretación está regulada en el art. 91.3 ET, que atribuye la misma eficacia que un convenio colectivo, independientemente de su eficacia procesal¹⁵⁹. La eficacia de los laudos dictados en periodo de consultas está regulada en el art.85 ET, que les asigna la misma eficacia de los acuerdos negociados conforme a los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET.

Respecto a la eficacia procesal del laudo, para determinar su “ejecutividad”, es de aplicación la D. A. 7ª de la LPL; lo que implica que aquél es ejecutivo en los mismos términos que una sentencia judicial firme¹⁶⁰, y ello permite traer a colación toda la problemática existente en la actualidad relativa a la firmeza del laudo. En los supuestos de laudos dictados en conflictos de interpretación no son laudos ejecutables. Por el contrario, en los laudos dictados en periodos de consultas la ejecutividad corresponde a la Administración. En lo relativo al efecto de “cosa juzgada¹⁶¹” solo se aplica a las partes firmantes del acuerdo, pero no a las partes implicadas en el conflicto, a las cuales no les vincula el acuerdo.

158. Por todos CASAS BAAMONDE, Mª. E.: “la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 183. DESDENTADO BONETE, A.: *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*, Cit. págs. 254-255 VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El arbitraje en los conflictos colectivos” en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*. Cit. pág. 74.

159. En VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El arbitraje en los conflictos colectivos” en *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*. Cit. pág. 74 “Si el laudo ha sido dictado en un conflicto colectivo de interpretación, la eficacia del mismo viene dispuesta por el párrafo tercero del art. 91 ET, según el cual ese laudo tiene la eficacia jurídica de los convenios colectivos regulados por el ET, siempre que el compromiso arbitral hubiera sido suscrito por quienes ostentan la legitimación que les permite acordar uno de tales convenios colectivos”.

160. DURÁN LOPEZ, F.: “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, RL, 1, 1993. Pág.20.

161. DESDENTADO BONETE, A.: *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 254-255.

Por lo demás, los dos tipos de laudos tienen en común la problemática de su “firmeza”, que remite al problema de la efectividad y firmeza del laudo, distinto, según se trata de un laudo dictado en conflicto de interpretación o de un laudo dictado en periodo de consultas.

En el primer caso, (laudo dictado en conflicto de interpretación), los motivos de impugnación son los mismos que para los convenios colectivos regulados en el art. 161 de la LPL, más los motivos de “actuación ultra vires” del árbitro y quebrantamiento por este del procedimiento arbitral. Los posibles problemas en torno a la firmeza fueron detectados tanto por el ASEC I como por el II que ha tratado de solucionarlos mediante la redacción del art. 11.1.8 del ASEC II que, a su vez, reproduce el contenido del ASEC I. Este establece el plazo de “30 días” previsto en el art. 67.2 de la LPL¹⁶² que contiene una regulación demasiado abierta y que debería limitarse a normas de orden público. No obstante, es necesario señalar que se trata de una ordenación que no sirve para dictar una sentencia de impugnación del laudo porque existe reserva de ley estatal; lo que implica que debería ser quien lo regule y no convencionalmente el ASEC II, que es una norma sin capacidad vinculante para las partes. En definitiva, ello significa que, con la regulación contenida en el ASEC II, no ha desaparecido la problemática suscitada en torno a las causas y plazos de impugnación del fondo¹⁶³.

Cuando de laudos dictados en periodo de consultas se trate, coexisten, de un lado la vía regulada en el art. 91.4 de la LPL, y de otro, la prevista en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, lo que conlleva graves problemas, en orden a dilucidar el sistema que debería aplicarse. En los casos del laudo con decisión previa del empresario o de la administración es necesario determinar el objeto del recurso, que puede serlo el acuerdo, la decisión empresarial o el acto administrativo; tratando de evitar, en todo caso, dos efectos: En primer lugar, las impugnaciones acumuladas tanto simultáneas del acuerdo y del laudo, como sucesivas primero del acuerdo y después del laudo. Además, nos encontramos ante los plazos de impugnación que son excesivamente amplios.

162 En CASAS BAAMONDE M^a E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. cit. pág. 189. “Así ocurre en el caso del ASEC (I y II), cuyo art. 11.8 (y art.25 de su reglamento de aplicación) aplica el plazo de 390 días que prevé el art. 67 de la LPL a la impugnación judicial de los laudos arbitrales cuando el árbitro o árbitros ese hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios inspiradores del procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para el dictado del laudo o contradiga éste normas legales o constitucionales “.

163. En el mismo sentido DESDENTADO BONETE, A.: *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 244 y 254-255. y CASAS BAAMONDE M^a. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 189.

Las posibles vías de solución a estos problemas son también dos. Una de ellas postula que “siempre que haya un acuerdo, que habilita la decisión empresarial o administrativa, es esta última la que habría que impugnar y no el acuerdo”. La segunda, en el caso del art. 51 ET sostiene que, para la impugnación del acuerdo debe acudirse a un sistema de impugnación sucesivo en el que “primero se ha de impugnar el acuerdo y posteriormente (impugnar) la decisión administrativa”. En cualquier caso debe recordarse la regulación contenida en el art. 91.4 según el cual habría que impugnar el acuerdo final y no utilizar una impugnación simultánea o sucesiva.

En referencia a la impugnación de los laudos genéricos regulados en la D.A. 7ª de la LPL que, en parte, se superponen, la regla es la equiparación a efectos de la ejecutividad, de los laudos firmes con la de las sentencias judiciales firmes. Con ello resucita el mismo problema anteriormente planteado en cuanto a la determinación del plazo en el que adquiere firmeza el laudo; problema que ha intentado solucionarse mediante la redacción del art. 11.8 del ASEC II.

Por último, y en relación con los laudos dictados con ocasión de un conflicto individual (arbitraje individual regulado en el art.91.5 LPL), existe una previsión general de establecimiento, que determina que “estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos”, que debe completarse con la regulación convencional de las partes en conflicto, pero presenta idénticos problemas en cuanto a la firmeza del laudo.

La solución viene dada por la jurisprudencia sentada por la sala 4ª del TS¹⁶⁴, partidaria de no impugnar el acuerdo (toda vez que su impugnación podría dar lugar a dos sentencias diferentes que podrían incurrir en contrariedades), pues dicho acuerdo es una mera fase preparatoria de la decisión empresarial o administrativa, siendo éstas últimas (las decisiones empresariales o administrativas) las que deben ser impugnadas. Tal solución, claro está, es más sencilla que la impugnación de una decisión administrativa, porque esta última implica recurrir un acto emanado de la administración regulado en el art. 51 LPL; y ello implicaría la impugnación por las partes del acto administrativo de autorización, que era la solución postulada con anterioridad a la reforma del 94.

164. STS de 12 de febrero de 1996 (Ar.1011), STS de 25 de marzo de 1997 (Ar.2617), STS de 11 de junio de 1997 (Ar.5393), STS de 2 de abril de 1998 (R. 979/1997) y STS de 9 de mayo de 1998 (R.3424/1997).

12. Régimen de impugnación judicial de los Acuerdos mediadores y laudos arbitrales. Procedimiento

La consecuencia de dotar a los acuerdos mediadores y laudos arbitrales de la misma eficacia de los convenios colectivos estatutarios reside en que, consecuentemente, deberán seguir el mismo régimen de impugnación regulado para los convenios colectivos, “por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos”. La utilización del plural “procedimientos” parece posibilitar que pueda ejercerse la acción, tanto por la vía del procedimiento de conflicto colectivo, como por la vía de impugnación de los convenios colectivos¹⁶⁵. Incluso parece sugerir que, cuando se indican por el art. 91 ET unas causas “específicas” de impugnación del laudo arbitral, se está pensando en causas adicionales a las contempladas en el art. 90.5 ET.

No obstante, en tanto que se está ante conflictos de aplicación e interpretación de convenios colectivos, también puede pensarse en el proceso previsto en los arts. 150 y ss. LPL cuando se trate, por ejemplo, de vulneración de la normativa procedimental contenida precisamente en un acuerdo o convenio colectivo de los del art. 83 ET. Por ello, aunque en teoría ha de seguirse la tramitación del art. 90 ET, también es compatible e incluso coherente con esa alternativa dejar abierta la posibilidad contenida en los arts. 150 y ss. LPL.

Respecto a las causas de impugnación, desde el momento en que en el arbitraje se interpone un tercero y que, además, su regulación “ad hoc” se encuentra en el compromiso arbitral y/o en un acuerdo interprofesional o convenio colectivo, es lógico, como así lo hace el art. 91 ET, referirse tanto al incumplimiento de los requisitos y formalidades establecidos al efecto, como a la posibilidad de que el laudo se hubiese dictado “ultra vires¹⁶⁶”. Se trata de motivos, (hay que entender), adicionales a otros, como la falta de neutralidad del árbitro; requisito que, por cierto, es igualmente predicable del mediador, aunque la posterior aceptación por las partes de las recomendaciones voluntarias de aquél lo convierten en un supuesto mucho más excepcional que en el arbitraje.

165. En este sentido CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 186-193. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Cit. págs. 91-93.

166. En CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 187. “El art. 91.4 ET añade, como motivos impugnatorios específicos de los laudos arbitrales, los vicios procedimentales (en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto) y el ultra vires el laudo (o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión)”.

La existencia de una gran parquedad legislativa en la materia, continúa planteando problemas en relación a la impugnación de los laudos “ultra vires” o respecto a los laudos en los cuales se han detectado graves defectos procedimentales, y para los que se ha obviado el plazo de impugnación¹⁶⁷. No se han establecido plazos al efecto, por lo cual necesariamente debe entenderse efectuada una remisión a los plazos de prescripción y caducidad de las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial, reguladas en el art. 59 ET y, a cuyo efecto se determina que “el plazo de prescripción será el de un año”; plazo que se entiende computable desde el día siguiente a la fecha en que adquiere firmeza el laudo. Ello, conduce a plantear de nuevo cuándo adquiere firmeza el laudo; dato imprescindible para la determinación del periodo dentro del cual puede impugnarse judicialmente el laudo, pues de lo contrario si un laudo no es firme no es ejecutable. La solución a esta problemática cuestión vendría dada, como se ha expuesto con anterioridad, en la aplicación analógica del plazo de 10 días¹⁶⁸ previsto en el art.46.2 de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje.

Para proporcionar una solución definitiva a esta laguna legal sería necesario establecer ciertas reglas complementarias en materia de ejecución de laudos y acuerdos, determinando también la forma de solventar los posibles problemas que obstan a la ejecución de unos y otros, incluidos los individuales, así como contemplar legalmente, si es que existen, posibilidades de ejecución provisional de laudos no firmes (D.A. 7ª LPL, art. 236 LPL).

De otro lado, ha de entenderse que para la impugnación del acuerdo alcanzado en mediación o del laudo arbitral han de seguirse los trámites y plazos fijados en la LPL respecto a los convenios colectivos. Esto quiere decir que la “firmeza” de un acuerdo mediador o de una decisión arbitral se alcanzará de la misma forma que la validez y eficacia del convenio colectivo tramitado según el art. 90 ET. La cuestión es importante desde la perspectiva de la determinación de los efectos del laudo firme en el ámbito del art. 158.3 LPL¹⁶⁹, que parece reservar los efectos de cosa juzgada a

167. Cuestión regulada por el art.11.8 del ASEC y 22.5 RASEC en el que se establece que “el laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de 30 días que prevé el art.67.2 del TRLPL cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales. El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la Disposición Adicional 7ª del TRLPL”.

168. En este sentido DESDENTADO BONETE, A.: *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*. Cit. págs. 244 y 254-255 y CASAS BAAMONDE Mª. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos”. En *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*. Cit. pág. 189.

169. En este sentido MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F.: “La eficacia jurídica de la sentencia colectiva y los procesos individuales sobre idéntico objeto”, RL, T. I, 1994, págs. 595 y ss.

la sentencia firme dictada en procesos individuales pendientes de resolución o que versen sobre idéntico objeto.

No obstante, puesto que estamos ante acuerdos y laudos que pueden tener tanto eficacia obligacional como normativa, no siempre existirá una relación entre los planos colectivo e individual a estos efectos. Pero cuando nos hallemos ante conflictos de aplicación e interpretación derivados del contenido normativo del convenio colectivo, es claro que los procesos individuales pendientes, o los que puedan plantearse en un futuro han de resolverse según lo acordado en mediación o lo decidido en laudo.

Asimismo, toda la problemática analizada puede complicarse sobremanera respecto a los acuerdos mediadores y los laudos dictados en el ámbito de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET. Aunque el art. 85.1 ET los equipara a los efectos impugnatorios a la mediación y arbitraje de las controversias de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, lo cierto es que hasta ahora han tenido regímenes diferenciados en temas como el de su validez, eficacia y tramitación. En todo caso, si algo parece claro, es la competencia de la jurisdicción laboral para entender de la impugnación de tales acuerdos y laudos. Ello no plantea problemas en los arts. 40, 41 y 47 ET, dada la “desadministrativización” realizada, pero estos pueden aparecer en el ámbito del art. 51 ET, en tanto que lo decidido en acuerdo mediador o en el laudo ha de ser objeto de resolución por parte de la autoridad laboral.

De otro lado, el contenido del art.91 ET relativo al régimen impugnatorio de lo acordado en solución extrajudicial, únicamente será aplicable a los acuerdos y laudos dictados con ocasión de un conflicto colectivo, obviando de nuevo la regulación normativa del régimen de impugnación de los acuerdos y laudos dictados con ocasión de un conflicto individual, para cuya determinación habrá de acudirse necesariamente a lo dispuesto al efecto en el art.67 L.P.L., en relación con el procedimiento de conciliación, que establece el plazo de caducidad de 30 días a partir del día en el que se adoptó el acuerdo, o desde el día en que las partes perjudicadas conozcan el contenido del acuerdo conciliatorio.

Asimismo, debe establecerse el procedimiento por el que la impugnación deba discurrir en relación con cada tipo de conflictos y es deseable la mejora de la regulación en cuanto a los motivos de impugnación del laudo que permita convertir ésta en algo relativamente excepcional (art., 91 ET). Por lo demás, debería pensarse en la posibilidad de unificar los procedimientos de impugnación previstos en los arts.161 y ss LPL y 67 de la LPL.

En lo relativo a los motivos de impugnación, están regulados los que afectan a la impugnación de un contrato en los supuestos en que existe un acuerdo mediador, pero permanecen abiertos algunos interrogantes en los supuestos del arbitraje. La regulación actual es mejorable porque los motivos de impugnación del laudo están casi configurados como los motivos previstos para la interposición de un recurso

extraordinario de casación, regulándose al efecto únicamente cuatro motivos, todos ellos regulados en el art. 91 ET, de una forma excesivamente tasada y cerrada. En cuanto al establecimiento de “otros” motivos de impugnación del laudo, ello entra dentro de la libertad arbitral (por ejemplo un arbitraje de equidad, un arbitraje de máximos y de mínimos o el arbitraje de últimas ofertas, que consiste en dos soluciones ofertadas por los mediadores). Y en cualquier caso, en todos estos supuestos el recurso judicial debe ser limitadísimo, y esto únicamente se conseguiría limitando los motivos de impugnación.

13. Ejecutividad de los laudos arbitrales

Para garantizar la aplicación de los acuerdos alcanzados mediante los procedimientos autónomos, el legislador les atribuye ejecutividad. Y a este respecto es necesario distinguir entre mediación y arbitraje. Sobre la primera debe tenerse en cuenta que no está incluida en la Disposición Adicional 7ª de la LPL, lo que permitirá deducir que nos hallamos ante un medio autónomo asimilable a la conciliación y que, por consiguiente, podría ser incluido en el art. 68 LPL. No es difícil realizar esta asimilación desde la perspectiva procesal cuando la norma estatal no ha desarrollado una regulación propia e identificadora de cada medio. No obstante, parece oportuno que los acuerdos y los convenios colectivos hagan una declaración expresa de asimilación entre la mediación del art. 91 ET y la conciliación de los arts. 63 y ss. y 150 y ss. de la LPL.

De otro lado, resulta ineludible admitir que el laudo arbitral firme tiene fuerza ejecutiva. La disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral, reformada por la Ley 11/1994, lo reconoce expresamente al disponer que se entienden equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por los órganos que puedan constituirse mediante acuerdos interprofesionales y convenios colectivos. Se exige esta eficacia, porque de poco serviría un laudo arbitral si para su ejecución fuera necesario acudir a la vía judicial. No obstante, debe advertirse que la ejecutividad del laudo estará en función del signo de sus pronunciamientos: será ejecutivo si contiene condena por incumplimiento, pero no puede decirse lo mismo cuando se limite a hacer simples declaraciones de derechos. De ahí la importancia de lo indicado en la nueva Disposición Adicional Séptima LPL por la que se equipara el laudo arbitral a la sentencia normativa del proceso de conflicto colectivo indicada en el art. 158.2 LPL, teniendo en cuenta que se trata de una ejecutividad eventual, en tanto que puede estarse ante sentencias declarativas, y no de condena.

Una cuestión similar se plantea desde la perspectiva de los efectos preprocesales a los que se refiere el art. 65 LPL. Debe entenderse que los efectos interruptivos de la caducidad y suspensivos de los plazos a los que se refiere en su apdo. 1 también

han de aplicarse, en principio, a la mediación, así como lo dispuesto en el apdo. 3 donde se establece la suspensión y la interrupción respectivamente de los plazos de caducidad y prescripción por la suscripción del compromiso arbitral para la resolución de los conflictos jurídicos a los que se refiere el art. 91 ET y el art. 85.1 ET *in fine*.

En definitiva, respecto a los plazos de impugnación y caducidad, la doctrina dominante remite al art. 65.3 de la LPL, cuyo contenido es confuso cuando expone que “se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales”. Concretamente en relación a la reanudación del cómputo del plazo de caducidad expone que “se reanudará a partir del día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral, o bien en los supuestos que se haya interpuesto un recurso judicial contra el laudo se reanudará desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte al efecto”.

Puede resultar difícil entender inicialmente el último párrafo del art. 65.3 LPL respecto a la reanudación de los plazos, ya que, cuando se habla de arbitraje en sentido propio o estricto, una vez resuelto por laudo el conflicto, no es posible su replanteamiento ante la jurisdicción y tales plazos únicamente podrían contar respecto a los recursos que pueden presentarse frente al laudo, y no respecto a la materia de fondo decidida por éste. No obstante, existen diversas situaciones posibles a las que puede ser de aplicación el contenido de ese precepto: en primer lugar, es posible la repercusión del compromiso arbitral en conflictos colectivos respecto a las acciones individuales que puedan derivarse del laudo, como es el caso emblemático de las modificaciones colectivas del art. 41 ET, cuyos apartados 3 y 4 se refieren a tales acciones individuales y respecto a las que el nuevo art. 65.3 ET establece un período de caducidad; en segundo lugar, tal reanudación puede referirse a la protección de las acciones ante la jurisdicción en caso de anulación judicial del laudo arbitral y, finalmente, puede hacer referencia a la renuncia por mutuo acuerdo de las partes al compromiso arbitral suscrito antes de producirse el laudo arbitral.

No obstante, el precepto pone de manifiesto lagunas legales en la regulación de los plazos para el procedimiento autónomo de mediación. En particular, cabe preguntarse qué sucede con los plazos de reanudación de los acuerdos adoptados en mediación para los cuales el legislador nuevamente ha obviado su regulación, o, de otro lado, para qué se reanudan los plazos. Si la controversia ya fue resuelta mediante la emisión de un laudo arbitral y el mismo no fue impugnado, sino aceptado por las partes en conflicto, significa que tiene la misma fuerza ejecutiva que una sentencia judicial; lo que pone de manifiesto que el legislador solo pensó en los conflictos colectivos de interpretación en los que, una vez dictado el laudo colectivo, hay margen para una actuación individual al respecto y que, en definitiva, son supuestos en que las acciones individuales únicamente serán resueltas una vez se haya resuelto el conflicto colectivo.

Todo lo anterior pone de relieve la necesidad de adoptar una regulación expresa sobre los plazos de impugnación de los acuerdos y de los laudos dictados en conflictos colectivos y, en su caso individuales; esto es, debe asumirse el plazo de impugnación previsto en el art. 37 ET para el procedimiento de conciliación (1 mes para que el laudo sea firme) para cuando los acuerdos alcanzados tengan el valor de un convenio colectivo; pero, por el contrario, si el acuerdo alcanzado carece de ese valor, el legislador debería regular un plazo para el acuerdo sobre un conflicto colectivo y otro diferente para la impugnación del acuerdo llegado en un conflicto individual. Asimismo, ocurre respecto a los efectos en materia de plazos de tramitación de la mediación y del arbitraje previstos en el art.65.3 LPL. Se detectan lagunas en lo relativo al efecto suspensivo de las mediaciones y arbitrajes en conflictos colectivos sobre posibles acciones individuales por la misma materia, y sobre el efecto de interrupción de la prescripción y suspensión de la caducidad que esa prejudicialidad suspensiva debe acarrear.

14. Mediación y arbitraje en los conflictos de modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por las causas empresariales. Los denominados “periodos de consulta”

14.1. Objeto de los procedimientos

Una de las limitaciones legalmente establecidas a los poderes empresariales para la adopción de decisiones de carácter colectivo¹⁷⁰ lo constituye el denominado

170. La sucesión de períodos de 90 días ha de entenderse en sentido estricto. De este modo, como sostiene la STSJ de Cataluña, de 29 de marzo de 1996, (AS. 650), esta presunción de fraude “opera automáticamente cuando esta actuación se realiza en períodos sucesivos de noventa días, pero que no puede entenderse concurrente de remontarse los despidos a fechas anteriores que quedan fuera del marco temporal al que se circunscribe la excepción de la regla general”. Es decir, que en un plazo de 90 días los trabajadores afectados no sean, al menos: (1) los diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; (2) el 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; o (3) los treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Cuando la realidad ofrezca tales situaciones se deberá entender que el ejercicio de estas facultades empresariales se ha realizado en aras de eludir los efectos previstos en la normativa vigente, declarándose - en consecuencia - como nulas y sin efecto alguno. Como se sabe, el fraude de ley, trata de impedir, “la existencia de una conducta de apariencia de legalidad que posibilita al amparo de una norma legal vigente, obtener un resultado o beneficio no querido ni pretendido por la norma legal a la que se acogió, quién con su conducta procedió anómala e irregularmente”, SSTSJ de Galicia, de 24 de febrero de 1993, (AS. 766); y de Castilla - La Mancha, de 30 de noviembre de 1994, (AL. 8/1995). Por otra parte, no han de existir demasiados problemas acerca de dilucidar si la declaración de nulidad por fraude de ley afecta a las extinciones producidas en el último período de 90 días o también a aquellas anteriores a este período. A este respecto, consideramos que la Ley es bastante clara puesto que indica que: “dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas

“período de consultas¹⁷¹” regulado en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET. En los citados preceptos se permite la actuación del empresario para modificar, suspender o extinguir la relación laboral tomando como base la existencia de unas determinadas causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, previo periodo de consultas¹⁷² con los representantes de los trabajadores en la empresa.

Así, sobre las discrepancias que puedan surgir durante tales períodos de consulta, el art. 85.1 del ET¹⁷³ habilita a los convenios colectivos¹⁷⁴ para que regulen

nulas y sin efecto”. Como afirma la STSJ de Cataluña, de 19 de julio de 1995, (AS. 3118) “afecta a las extinciones contractuales producidas en el último período de noventa días; no, por tanto, a las que tuviera lugar en períodos anteriores. La razón es clara, dichas extinciones ya estarán consumadas y, de no haber sido oportunamente impugnadas, ya no podrían eficazmente combatirse, dado que habría vencido el plazo que la Ley establece, que es de caducidad. La historia parlamentaria también conduce a esta conclusión, pues fue rechazada una enmienda que perseguía extender la declaración de nulidad a extinciones producidas en los anteriores períodos de noventa días”.

171. Así, cuando, en un período de 90 días, se hayan trasladado o despedido al menos a diez trabajadores en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores; el 10 por 100 del número de trabajadores en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; o 30 trabajadores en empresas de trescientos o más trabajadores. También es exigible tal período de consultas cuando el traslado o el despido afecte a la totalidad de un centro de más de cinco trabajadores.

172. De este modo opinan, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1.994”. RL, 17/18, 1994, Pág. 150. Sin embargo, para GARCÍA MURCIA, J.: en “La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación”. Cit. pág. 104 “estamos ante un mandato para mantener las expectativas de negociación y de las posibilidades de conclusión acordada de la misma”. Por último, en opinión de FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: en “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la Ley 11/1994” Cit. pág. 108. “la voluntad del legislador es, sin duda, la de potenciar el deber de negociar que se preveía ya para la adopción de los convenios colectivos del Título III; así, según la autora, se produce una verdadera obsesión legal por atender a los resultados de la negociación, abandonando a su suerte el proceso que conduce este contexto”.

173. El citado precepto no ha sido modificado incluyendo en él un nuevo precepto, art.44.9, introducido por la ley reformadora del ET 12/2001, de 9 de julio, a pesar de prever la celebración de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores por el empresario cedente o cesionario que, con motivo de la transmisión de la empresa, decidiese adoptar medidas laborales en relación con sus trabajadores.

174. Para ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: en “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. (dir.): *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 1994. Pág. 52 “con el periodo de consultas nos encontramos ante una revitalización de la dinámica negocial dentro de la empresa”. En sentido similar, RIVERO LAMAS, J.: “Modificación sustancial de condiciones de trabajo: algunos problemas del artículo 41”, *Reforma de la Legislación Laboral*, Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso Olea, Marcial Pons, Madrid, 1995, Pág. 248; VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Los despidos por causa económica”, *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 421; GARCÍA MURCIA, J.: “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa”, DL, 46/1995. Pág. 54; CRUZ VILLALÓN, J.: “Alcance y efectos de la reforma legal en materia de despidos por causas económicas y empresariales”, *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Tecnos, Madrid, 1996, pág. 20.; CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1994”. Cit. pág. 130; CASAS BAAMOMDE, M^a. E.: “Arbitrajes de consulta, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”. Cit. págs. 10 y ss.

procedimientos autónomos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de aquéllas. En base a esta premisa, tanto el art. 4.1.d, del ASEC como el 5.1.d. del RASEC incluyen como conflictos susceptibles de someterse a su ámbito de actuación los derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET. A mayor abundamiento, los arts. 6 y 10.3 del ASEC y 12.4 del RASEC respecto al procedimiento de mediación disponen su obligatoriedad siempre que lo solicite, al menos, una de las partes. De otro lado, respecto al procedimiento de arbitraje, sólo será posible cuando ambas partes lo soliciten por escrito y de mutuo acuerdo (art. 6 del ASEC).

La extensión de los procedimientos autónomos como instrumento aplicable a los arts. 40, 41, 47 y 51 ET constituye un importante avance en lo que tradicionalmente ha sido considerada una competencia de orden público¹⁷⁵, excluida de la autonomía colectiva. Ello conlleva la aplicabilidad de los procedimientos convencionales de mediación y arbitraje, a los conflictos originados por las decisiones empresariales modificativas, suspensivas o extintivas de las relaciones laborales; pero,

175. Como afirma CRUZ VILLALÓN, J.: en “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Cit. págs. 17, 20-21. “La principal consecuencia de esta situación, no es otra que “Hasta el momento presente se viene coincidiendo de forma generalizada en afirmar que dentro de nuestro sistema de relaciones laborales los procedimientos privados de solución de los conflictos laborales adolecen de una significativa debilidad”. MONTOYA MELGAR, A.: “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, Cit. pág. 5; ALFONSO MELLADO, C. L.; PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del estatuto de los trabajadores”. Cit. pág. 349. CRUZ VILLALÓN, J.: en “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”. Cit. págs. 17 y ss “las desconfianzas de la partes sociales hacia las personales que podrían desarrollar el papel de terceros dentro de un procedimiento conciliatorio o arbitral, respecto de su capacidad técnica y grado de profesionalización “. En sentido similar, GONZÁLEZ BIEDMA, E.: en “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflicto colectivos de trabajo en las comunidades autónomas”. Cit. pág. 408 cuando expresa que “Si estos instrumentos se utilizan con poca frecuencia, o con menos de la que sería deseable, ello obedece, así pues, a causas más profundas que la escasez instrumental o normativa. Existen, en efecto, diversos factores que explicarían esta inhabitualidad a la hora de recurrir a estos medios, entre los que sin duda ocupan lugar preferente la actitud, prácticas y costumbres de los agentes sociales”. También, DEL REY GUANTER, S.: en “Arbitraje, comisiones paritarias y proceso”, Cit. pág. 117. para quién existe, igualmente, una “enorme confianza en el sistema judicial”. ALEMÁN PÁEZ, F.: “El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos” en *Jornadas confederales sobre Mediación y Arbitraje*. Secretaría Confederal de Acción Sindical, UGT, Madrid, 1999, pág. 87. “sin embargo, incide sobre la inercia de los interlocutores a recurrir a soluciones ajenas al propio conflicto, como causa principal de la judicialización, soslayando así una gestión interna de problemas derivados e la aplicación del convenio”. DEL REY GUANTER, S.: en *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. Cit. págs. 19 y ss., expresa que “las razones que se pueden aducir se pueden resumir en “razones históricas, pero también presentes (la rapidez y economía de la jurisdicción), razones jurídicas (regulación inadecuada, falta de articulación del proceso negocial en sí, falta de conexión de estos medios con los otros derechos colectivos) y de psicosociales (falta de confianza en un tercero como solventador de los conflicto, reacción negativa cuando se les presenta como alternativa excluyente de la huelga, sobrevaloración del papel que han de jugar en este aspecto las decisiones judiciales) e institucional (deficiencia institucional)”.

dentro de éstas, limita dicha aplicabilidad únicamente a aquellas modificaciones colectivas que puedan surgir durante el periodo de consulta, en el que se exige al empresario el desarrollo de un proceso de auténtica negociación, en aras a la consecución de un acuerdo. Esta naturaleza negocial¹⁷⁶ del proceso de consultas es la que justifica plenamente la aplicación al mismo de los procedimientos de solución autónomos. Asimismo, dicha aplicabilidad únicamente se ciñe a la resolución de los conflictos colectivos denominados “jurídicos”, aunque es conocido el componente esencial de intereses que se da en estos conflictos, sobre todo en la determinación e interpretación de las causas “empresariales” de carácter organizativo, económico, técnico o de producción.

Finalmente, aunque el art. 85.1 ET únicamente se refiere de forma explícita a los laudos arbitrales, en dicho reconocimiento pueden incluirse implícitamente otros medios de solución autónomos (mediación) y la referencia exclusiva al laudo arbitral puede ser justificada por dos motivos: de un lado, a través del reconocimiento de la misma eficacia que los acuerdos adoptados en aquellos artículos, y de otro, porque las causas de impugnación de éstos se equiparan a las indicadas en el art. 91 ET.

14.2. Eficacia de los acuerdos

Para comprender la remisión que el art. 85.1 ET hace al art. 91 ET, a efectos de las causas de impugnación del laudo arbitral, es necesario referirse a la naturaleza y eficacia de los acuerdos de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET. Esto es, determinar la eficacia que debe otorgarse al acuerdo mediador o al laudo arbitral que pone fin a las discrepancias surgidas durante la sustanciación del período de consultas. Cuestión polémica, que es regulada de forma contradictoria, además de estatutariamente, convencionalmente en los arts.13 y 19 del RASEC, relativo a los procedimientos de mediación y arbitraje, respectivamente. En ellos se identifica como partes en tales procedimientos tanto al empresario como a los representantes de los trabajadores que hayan intervenido en el periodo de consultas, por lo que, consecuentemente, los

176. DEL REY GUANTER, S.: “Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, RL, 1-2/1996, págs. 83-115; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la Ley 11/1994”, Cit., pág. 97; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Procedimientos de regulación de empleo en el despido colectivo”, *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibídem, Madrid, 1995, Pág. 373; AGUILAR GONZÁLEZ, M^a.C. y PÉREZ DEL RIO, T.: “El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales”, *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Tecnos, Madrid, 1996, pág. 124; MELLADO ALFONSO, C., PEDRAJAS MORENO, A y SALA FRANCO, T.: Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”, RL, 4, 1995, pág. 94.

acuerdos en mediación o laudos obtenidos tendrán eficacia normativa dependiendo de la representatividad¹⁷⁷ de las partes involucradas en dichos procedimientos.

Sin embargo, el contenido del art. 85.1 ET, es contundente al indicar que “los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas”. Esto es, debe concluirse del contenido de tal precepto, que la eficacia del acuerdo o laudo, será la misma que la del pacto al que sustituyan¹⁷⁸.

Así, para justificar la naturaleza normativa u obligacional del pacto que finaliza el período de consultas¹⁷⁹, en el ámbito contenido en el art. 41 del ET, los argumentos se ordenan desde una doble perspectiva, subjetiva y objetiva. En primer lugar, en favor de su eficacia normativa, y desde un punto de vista subjetivo, se

177. Así, observamos como en el párrafo primero del artículo 9 tanto del ASEC como del RASEC se establece que para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o en el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros, “será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 del Texto Refundido de Procedimiento Laboral”; en caso contrario, nos dice el párrafo segundo de los mismos preceptos “los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efectos entre los trabajadores o empresas directamente afectados por los Sindicatos, Organizaciones Empresariales o Empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente”, esto es, se les otorgará eficacia obligacional.

178. Una previsión que se reitera utilizando otros términos en el artículo 7 del propio ASEC, cuando dispone que “En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral”.

179. DEL REY GUANTER, S.: “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis inicial”, *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva*, cit. pág. 127. “Tal y como hemos afirmado con anterioridad “hay diversas cuestiones que no se despejan ni en el ASEC ni en su reglamento. Así, la eficacia de los acuerdos o arbitrajes alcanzados en el caso de solución de los conflictos originados en el seno de los artículos 40, 41, 47 y 51 no está clara en el Acuerdo, probablemente por la sencilla razón de que tampoco lo está en el seno del TRLET”. Por otra parte, la forma en que la doctrina se ha referido a tales pactos ha sido realmente variada. Así, para ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: en “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”. Cit. pág. 52. “son pactos de acomodación de las condiciones de trabajo a las necesidades de ésta”. Sin embargo, para CRUZ VILLALÓN, J.: en “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1994”. Cit., pág. 131. “son acuerdos de gestión, al ser una modificación individualizada de condiciones de trabajo en función de unas circunstancias también determinadas”. GARCÍA MURCIA, J.: en “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa” cit., pág. 54. los denomina “acuerdos técnicos u organizativos, o de reorganización productiva”, Otros autores como ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A y SALA FRANCO, T.: “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”. Cit. pág. 119, los califican “híbrido” o “tertius genus”, al identificar en los pactos de empresa características de los convenios colectivos estatutarios, en cuanto a la legitimación y eficacia, pero también de los extraestatutarios, en cuanto al procedimiento, impugnación y modificación sustancial.

sostiene que los sujetos legitimados para negociar y pactar el acuerdo son idénticos a los legitimados para convenios colectivos estatutarios, con reconocida eficacia general en el Título III del ET¹⁸⁰. Pero, desde una óptica objetiva, la eficacia normativa se hace recaer en que las materias que han de ser objeto de negociación en el período de consultas se refieren a los aspectos esenciales de la organización del trabajo¹⁸¹.

En favor de la eficacia obligacional del pacto se esgrime que, de un lado, no se requieren los requisitos de la tramitación de la negociación y de la formalización del convenio¹⁸²; y, de otro, se afirma que tampoco su impugnación, ni su posible modificación posterior se establecen en función de lo dispuesto en el título III del ET¹⁸³.

La respuesta a esta controversia puede venir dada tras ponderar, no tanto la exigencia de la representatividad prevista en el Título III del ET para negociar convenios colectivos, como la modificación obtenida de acuerdo. Así, cuando la modificación sustancial de una condición de trabajo no afecte a un convenio colectivo y se requiera la sustanciación del período de consultas, por más que se ofrezca la señalada representatividad de los sujetos negociadores del pacto en el Título III del ET, no podrá otorgarse al pacto más eficacia que la obligacional¹⁸⁴. Pero, por el contrario, cuando el objeto de la modificación sea una condición

180. Incluso para CRUZ VILLALÓN, J.: en “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1994”. Cit., págs. 130, 132-133 “en los preceptos que se estudian, el quorum sindical es más exigente que el del Título III ya que se requiere la mayoría absoluta de la comisión negociadora que a su vez puede formarse por representaciones sindicales que representen a la mayoría absoluta de la representación unitaria. De conformidad con ello, el autor citado indica que mientras que un convenio colectivo del Título III negociado por las representaciones sindicales necesitaría el 25% de los representados, en el acuerdo del art. 41 del TRLET se exige una mayoría absoluta de los representantes unitarios de la empresa, esto es más de un 50%”. para ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: en “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa” cit. págs. 54-55. “el quorum que se exige tiene como consecuencia la objetivación de las decisiones que se adoptan”.

181. Por lo que, para ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: en “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa” cit. pág. 55 “desde una perspectiva jurídica tienen una eficacia normativa”. En el mismo sentido, PÉREZ DEL RIO, T.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (art. 91)”. Cit. pág. 136.

182. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa” cit., pág. 55; CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Arbitrajes de consulta, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”. RL, 14, 1994, págs. 10 y 22.

183. Como afirman, entre otros, ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A y SALA FRANCO, T.: “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”, cit. pág. 119.

184. En contra, CRUZ VILLALÓN, J.: en “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1994”, cit. pág. 134 y ss. “la conceptualización de todos los acuerdos de empresa previstos en el artículo 41 del TRLET han de tener la misma eficacia, que afirma que es normativa”.

pactada en convenio colectivo, el pacto que pueda resultar del período de negociación ostentará la misma eficacia que la fuente pactada, esto es, normativa¹⁸⁵.

Por ello, la naturaleza y eficacia que se reconozca a los pactos que finalicen los períodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET será la que deba otorgarse al acuerdo o al laudo que resuelva las discrepancias surgidas durante la tramitación de tal período consultivo (art.85.1 del ET¹⁸⁶). Así, cuando el arbitraje intervenga ante los supuestos tasados en el artículo 41 del ET, que permite la modificación de un convenio colectivo, el laudo que se dicte modificará directamente tal convenio por reconocérsele una eficacia normativa¹⁸⁷ sin necesidad de que exista una posterior decisión empresarial al respecto. Pero, no impide que los períodos de consultas previstos en los artículos 40, 47 y 51 del ET puedan finalizar con la adopción de acuerdos con contenido y eficacia normativa, como por ejemplo determinados planes sociales (Caso Enatcar)¹⁸⁸, debiendo otorgarse al laudo arbitral idéntica eficacia normativa.

Por todo ello, cabe concluir que la eficacia que se reconozca tanto al acuerdo mediador, como al laudo arbitral, será la del propio acuerdo al que sustituyan y no aquélla que se derive de la legitimidad que ostenten las partes que hayan recurrido a tales procedimientos. Ello, a pesar de la regulación convencional contenida en los propios ASEC y RASEC, donde se otorga una naturaleza normativa al acuerdo mediador o al laudo siempre que concurren los requisitos de legitimación previstos en el Título III del ET; pues dicha regulación, únicamente parece diseñada para la solución de las controversias que se pudiesen suscitar con ocasión de la interpretación, aplicación y negociación de convenios colectivos, obviando los relacionados con otros acuerdos o pactos colectivos.

185. ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A y SALA FRANCO, T.: “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”. Cit. pág. 119. GARCÍA MURCIA, J.: “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa”. Cit. págs. 43 y 54. CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto tras la reforma de 1994”. Cit. pág. 130. OJEDA AVILÉS, A.: en “Contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y nuevo artículo 41.4 ET”, *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, CRUZ VILLALÓN, J. (coord.): Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, pág. 78. “la cadena reductiva en este caso podría componerse de un convenio de eficacia general, un acuerdo modificativo de empresa y una decisión modificadora del empresario”.

186. Recuérdese, “los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas”.

187. DEL REY GUANTER, S.: “El despido colectivo y la reforma laboral de 1997”. En *Problemas aplicativos del despido en las reformas laborales 1994 y 1997*. Cit. págs. 28 y ss.

188. Sin duda, la voluntad legal y reglamentaria parece haber sido la de calificar a la intervención administrativa que se inste tras la finalización pactada de un período de consultas como de actuación reglada, en el sentido de que - existiendo tal pacto - la autoridad deberá autorizar sin más la suspensión del contrato de trabajo o el despido colectivo que se le haya planteado.

Finalmente, es necesario resaltar una última cuestión, relativa a la eficacia del laudo arbitral en relación a las partes que han decidido someter a este procedimiento las discrepancias surgidas durante la tramitación del período de consultas. Atendiendo a ellas, el laudo tiene una eficacia obligacional. Sin embargo, cuando éste ha sido dictado, su eficacia respecto de los terceros será la del propio acuerdo al que sustituya; lo que plantea un nuevo problema en torno a la intervención de la autoridad laboral prevista en los artículos 47 y 51 del ET.

La autoridad laboral no puede efectuar un control sobre el contenido del laudo arbitral. Solamente se le permite asumir la decisión extintiva que se quiera derivar del mismo¹⁸⁹, pudiendo, únicamente, remitir a la autoridad judicial el laudo, si aprecia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión¹⁹⁰. Ello implica un mero control de legalidad, por lo que cabe concluir que en estos supuestos, mientras el arbitraje desarrolla siempre una eficacia obligacional respecto de las partes afectadas, en el sentido de que les obliga a actuar en función de lo que en él se haya acordado, tendrá una eficacia obligacional o normativa respecto del tercero en función del contenido del acuerdo al que sustituya. A excepción del laudo por el que se modifique un convenio colectivo (art. 41 ET), en cuyo caso, el laudo tendrá eficacia normativa también respecto de las partes una vez se haya dictado.

14.3. Tramitación de los procedimientos

La tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje previstos, tanto en el ASEC como su desarrollo reglamentario contenido en el RASEC están configurados para la resolución de conflictos diferentes¹⁹¹ a los contenidos en los preceptos objeto de estudio (arts. 40, 41, 47 y 51 del ET), surgidos con ocasión de la pretendida modificación, suspensión o extinción de la relación laboral, en base a

189. Esta excepción se pueden consultar, entre otras, en las SSTs de 4 de julio de 1994, (A. 6335); de 12 de junio de 1982, (A. 3416.) SSAN de 11 de abril de 1991, (AS 2616); de 11 de marzo de 1991; de 18 de enero de 1991, (A. 60). SSTSJ de Navarra, de 7 de diciembre de 1994, (AS 4666); de Galicia, de 16 de noviembre de 1994, (AS 4479); de La Rioja, de 13 de mayo de 1994, (AS. 1900).

190. Tales como los de interpretación y aplicación de convenios colectivos; o los relacionados con la negociación de convenios colectivos u otros acuerdos o pactos colectivos o, en fin, los de convocatoria de una huelga. Véase a este respecto, el artículo 4 del ASEC, sobre conflictos afectados.

191. Sin embargo, para la mediación no se existe una regulación análoga. A este respecto, el art. 15.1 del RASEC dispone que “Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días”, estableciéndose en el artículo 17.1 del mismo Reglamento que “Agotado el trámite de audiencia, y dentro del plazo de diez días, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes”.

la existencia de unas determinadas causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, previo periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en la empresa. Se provoca así un vacío regulador que queda latente en la ordenación de su tramitación, contenida en los arts. 15.1 a 17 del RASEC para la mediación, o 22 y 23 del mismo reglamento para el arbitraje.

De un lado, respecto a los plazos establecidos para la tramitación de los procedimientos de mediación y el arbitraje, tanto el ASEC como el RASEC habilitan un plazo de diez días. Plazo sobre el que cabe efectuar las siguientes apreciaciones. En primer lugar, tanto el art.10.3 del ASEC como el art. 12.4 RASEC afirman que “el procedimiento de mediación no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos, para el período de consultas, en los correspondientes artículos de la Ley del ET”.

De otro lado, respecto al procedimiento de arbitraje, los arts.11.6 del ASEC y 22.1 del RASEC permiten que “excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su transcendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles”¹⁹². Ello pone de manifiesto la descoordinación de los plazos establecidos en el ASEC, con el objeto de los conflictos regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, caracterizados por su complejidad material. Cuestión que podría ser resuelta mediante la adecuación de la duración de los plazos en función del conflicto sobre el que se intervienga.

14.4. Impugnación de los acuerdos y laudos

Respecto al régimen impugnatorio de los acuerdos alcanzados en los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje, es necesario señalar que estamos ante acuerdos mediadores o laudos arbitrales que, en principio, no siguen, o no tienen por qué seguir, la tramitación prevista en el art.90 ET, por lo que difícilmente se les puede aplicar las causas específicas del apartado 5 de ese precepto. Los acuerdos mediadores y laudos arbitrales dictados con ocasión de los conflictos que puedan surgir en el periodo de consultas previsto en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, más que seguir el régimen de impugnación previsto para los convenios colectivos del Título. III ET cuando no se produzca la tramitación según el art. 90 ET, podrían en principio ser recurridos a través del proceso de conflicto colectivo, en virtud del amplio dictado del art. 150 LPL. Respecto a los laudos, habrá que añadir las causas ordinarias de impugnación, entre otras las referidas en el propio art. 91 ET en su párrafo cuarto.

192. Así se expresan los artículos 11 del ASEC y 22.5 del RASEC.

El artículo 85.1 del ET establece que los laudos arbitrales que pongan fin a las controversias surgidas durante el “periodo de consultas” regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, serán impugnables “en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”. Esto es, se remite a lo dispuesto en el art. 91 del mismo texto legal, en el que se detalla que los acuerdos mediadores como los laudos arbitrales serán impugnables “por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos”, estableciendo específicamente para el laudo su impugnabilidad “cuando 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”.

Ello significa la aplicabilidad de dos procesos para conocer estos recursos, el de impugnación de convenios colectivos (arts. 161 y ss de la LPL) y el de conflictos colectivos (arts. 151 y ss del mismo cuerpo normativo). La opción por uno u otro cauce procesal dependerá de la eficacia normativa u obligacional que se reconozca al acuerdo y al laudo. Así, cuando se les otorga una eficacia normativa (por ejemplo, por modificar un convenio colectivo, art. 41 del ET) deberá acudir al proceso de impugnación de convenios colectivos, mientras que si su eficacia es obligacional el proceso idóneo será el de conflictos colectivos.

No obstante, es preciso diferenciar la impugnación de la decisión empresarial (que deberá concretarse en su falta de adecuación con relación a lo acordado o arbitrado) de la impugnación del propio acuerdo de mediación o del laudo arbitral, que se sustanciará en función de los procesos anteriormente mencionados y en función de unos determinados y muy concretos motivos de impugnación, como por ejemplo, cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias al resolver cuestiones ajenas a las pactadas, cuando se haya vulnerado de forma notoria el procedimiento arbitral, cuando se haya rebasado el plazo establecido para dictar resolución, o, finalmente, cuando la resolución contradiga lo dispuesto en normas constitucionales o legales¹⁹³.

Asimismo, el plazo instituido para interponer el recurso contra el laudo, regulado en los arts. 11.8 del ASEC y 22.5 del RASEC, es de 30 días y por motivos expresamente tasados. Ello pone de manifiesto la desproporción existente entre la regulación de un plazo tan breve para la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje (10 días), y la amplitud del regulado en el art 67.2 ET, para su impugnación (30 días). La solución a esta inadecuación temporal en los plazos de tramitación e impugnación vendría dada por la adopción del criterio mantenido con

193. Así se expresan los artículos 11 del ASEC y 22.5 del RASEC.

anterioridad, basado en la ampliación del espacio temporal de tramitación en función de las peculiaridades de los conflictos analizados.

14.5. Interrupción de los plazos de impugnación

También en la regulación de la “interrupción de los plazos” de impugnación del acuerdo o el laudo, existe un vacío normativo tanto en lo relativo a la regulación de los plazos para registrar y publicar el acuerdo o el laudo previstos en el art. 90 del ET, como en lo que se refiere a los plazos en los que la autoridad laboral debe homologar la suspensión o el despido colectivo (arts. 47 y 51 del ET).

Respecto a la primera cuestión, relativa a los plazos de registro (15 días) y de publicación (10 días) indicados en el art. 90 del ET es cuestionable si pueden ser suspendidos en aquellos casos en los que se haya impugnado el acuerdo o el laudo arbitral. Y la cuestión merece una respuesta afirmativa, pues, de lo contrario, carecería de toda lógica que con su publicación se les otorgase eficacia normativa y que la decisión empresarial y las consecuencias modificativas, suspensivas o extintivas de las relaciones laborales derivadas de ella, comenzasen a derivar efectos, si posteriormente, esos actos son susceptibles de anulación cuando así suceda con el acuerdo o laudo del que emanan. Por ello, la interrupción de tales plazos debería comportar la publicación de la anulación del acuerdo o del laudo en coherencia con lo estipulado en el art.164.3 de la LPL.

Respecto a la segunda cuestión, es necesario resaltar que a la autoridad laboral¹⁹⁴ se le reconoce la capacidad para dirigirse de oficio a la jurisdicción competente cuando se le plantea el registro y la publicación de algún acuerdo o laudo que se considere vulnerador de la legalidad vigente o lesivo del interés de terceros (art.90.5 del ET¹⁹⁵). En tal supuesto, cabe cuestionarse si tal suspensión debe producirse dentro o no del plazo que tiene la administración para homologar el acuerdo alcanzado en la mediación o el laudo arbitral dictado. A este respecto, el art. 51.5 ET, señala que la autoridad laboral tiene un plazo de quince días naturales para autorizar la extinción de las relaciones laborales, entendiéndose el silencio como negativo. Ello pone de manifiesto que estamos ante un acto reglado y no discrecional de la administración (art. 90 ET), por lo que necesariamente se ha de posibilitar la

194. LUQUE PARRA, M.: Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Bosch, Madrid, 1999, págs. 417 y ss.”Es claro que ha existido una verdadera voluntariedad legislativa en prever la sustanciación del período de consultas (también de la intervención de la administración) ante cualquier supuesto de suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales”.

195. En tal sentido ver STC 47/1988, de 21 de marzo (RTC 1988, 47); STC 65/1988, de 13 de abril (RTC 1988, 65); STC 124/1988, de 22 de septiembre (RTC 1988, 124); STC 235/1988, de 5 de diciembre (RTC 1988, 235), y STC 81/1990, de 4 de mayo (RTC 1990, 81).

suspensión de los plazos que tiene la administración para homologar la decisión empresarial cuando se haya impugnado el laudo arbitral o el acuerdo y, posteriormente estos se anulen, anulando consecuentemente la decisión empresarial y las consecuencias extintivas que se hayan generado.

CONCLUSIONES

La regulación normativa existente sobre el sistema convencional para la solución extrajudicial de conflictos laborales en nuestro país, es relativamente reciente, apenas cuenta con dos décadas de implantación, que podemos diferenciar en cuatro fases de desarrollo dependiendo del modelo de las relaciones laborales vigentes en el momento histórico en el que surge y se desarrolla, teniendo en cuenta que no existen unos límites tajantes entre estas diferentes etapas de desarrollo, sino que las mismas siguen una trayectoria continuista conformada por diferentes estadios sucesivos.

El año clave en el desarrollo de los procedimientos autónomos de solución de conflictos lo podemos situar en 1.994, fecha en la que se produjo una importante reforma tanto en el E.T, como en la L.P.L., y tomando como base esta nueva regulación normativa laboral referente a la configuración de los conflictos los cuales se sistematizan en: Jurídicos (regulados en los arts. 24 y 117 CE) cuya competencia para su resolución correspondía en exclusiva a los jueces y tribunales de lo social. De intereses (los cuales están fuera de la regulación normativa contenida en los anteriores preceptos 24 y 117, sino que su regulación se sitúa dentro de los márgenes de los arts. 37.1 y .2. y 28.1 y .2), para cuya resolución podemos encajar los procedimientos extrajudiciales convencionales a partir de la STC 11/81, cuyo contenido se mostró a favor de la judicialización de este tipo de conflictos ante la inexistencia en aquellos años de mecanismos extrajudiciales para la resolución de este tipo de conflictos de intereses.

Desde antiguo, la doctrina científica ha venido clasificando sistemáticamente estos procedimientos en diversas categorías. Son procedimientos “autónomos”, los basados en la autorregulación y autocomposición de la controversia por las partes afectadas y que sustituyen la resolución del órgano jurisdiccional por una decisión, producto de la voluntad concertada de las partes en conflicto. Junto a ellos, los procedimientos heterocompositivos, son aquellos en que la solución a la pugna viene dada por un tercero ajeno a las partes disidentes, denominándose, pseudoautónomos y heterónomos, según se produzca o no en ellos la intervención de un tercero ajeno al conflicto, al que se atribuye poder decisivo en su solución.

Todo ello, pone de relieve que estamos ante un complejo sistema compuesto por un sistema judicial y extrajudicial para la solución de los conflictos de trabajo. A su vez, este último está compuesto, de un lado, por procedimientos administrativos y, de otro, por convencionales, por lo que la coordinación de todos ellos no es nada fácil. Asimismo, esta complejidad obedece a razones históricas, no existe una regulación legal que abarque la regulación y encaje entre unos y otros mecanismos resolutorios, lo que implica un debilitamiento de los sistemas de solución extrajudicial en favor de los procedimientos judiciales.

La vigente regulación legal del sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales suscita una serie de problemas y dudas interpretativos que afectan: a la equiparación entre los procedimientos de conciliación y mediación. Al objeto de los procedimientos de solución extrajudicial, esto es, a los posibles conflictos laborales que pueden ser sometidos para su resolución. A la eficacia de las soluciones alcanzadas en sede extrajudicial. A la regulación de los plazos de impugnación de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales alcanzados en relación a un conflicto colectivo, y, finalmente a las reformas legales necesarias relativas a todas aquellas cuestiones procesales que inciden en la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial.

Todo lo expuesto con anterioridad pone de manifiesto un “ Marco legal insatisfactorio” que pone de relieve la necesidad de alcanzar un marco jurídico mejor dotado de seguridad jurídica, basado en alguna de las siguientes alternativas legales:

- La creación de un Ley sobre derechos colectivos, siendo una Ley que se ha de desarrollar desde el punto de vista del conflicto, considerando a éste último como algo dinámico, que surge y cuya solución se negocia, donde encajaría todo el derecho sobre la negociación colectiva, asimismo que incorporase un reforzamiento de la misma priorizando los procedimientos autónomos de solución de la conflictividad sobre los medios de presión como la huelga y en último término al audiencia ante la jurisdicción social o solución judicial. El problema que nos encontramos al respecto es que es una alternativa lenta caracterizada por las reticencias sindicales para modificar la L de Huelga del 77, por eso se plantea una segunda alternativa.
- La creación de una Ley específica reguladora de los procedimientos autónomos de conciliación, mediación y arbitraje.
- Por último la reforma podría consistir en la introducción de reformas concretas en la leyes existentes reguladoras de estos procedimientos, especialmente el ET y de la LPL, además de, en su caso, las normas sobre Seguridad Social.

Pero en cualquier caso, adoptando la modificación que se adopte hay que resaltar dos ideas:

- Debe ser una Ley negociada, esto significa que si se trata de regular la conflictividad que surge entre trabajadores y empresarios, deben ser éstos las partes idóneas para regular la normativa que ha de versar sobre los procedimientos autónomos para la solución de su conflictividad.
- Debe ser una Ley estatal, desarrollada en un marco de negociación centralizado pero recogiendo las experiencias de las CCAA, esto es no ahogando las experiencias de solución autónoma ya existentes en la actualidad en todas nuestras CCAA, asimismo sería deseable la participación de las organizaciones de ese ámbito. Además regulación flexible y adaptable en su caso.

1. Equiparación entre los procedimientos de conciliación y mediación

Respecto al primer problema planteado, relativo a la equiparación entre los procedimientos de conciliación y mediación, es necesario partir de la premisa que en nuestro orden

amiento jurídico laboral, los dos únicos procedimientos autónomos regulados en el art. 91 ET son la mediación y el arbitraje, obviando la inclusión del procedimiento de conciliación. El objeto de esta regulación sustitutiva del procedimiento de conciliación por la regulación del de mediación, expresa la intención de equiparar y dotar de las mismas garantías procesales de las que está revestido el procedimiento de conciliación al mecanismo mediador, debido a que el procedimiento de conciliación está configurado como una “vía previa” a la judicial que, si concluye con avenencia de las partes, implica la exclusión del procedimiento judicial, adquiriendo el valor de cosa juzgada. En definitiva, es un modelo similar al procedimiento autónomo de mediación, pero más nítidamente diferenciado del procedimiento arbitral.

No obstante, en tanto no existe una ordenación estatal que configura específicamente los procedimientos de conciliación y mediación, la cuestión reside en delimitar si esta última tiene los mismos efectos desde la perspectiva procesal que la conciliación (arts. 65 1. y 2 LPL; art. 150 LPL) Y la respuesta debe ser positiva, en el sentido de posibilitar su equiparación para dotar al procedimiento de mediación de la seguridad jurídica, propia del procedimiento de conciliación regulado con carácter general en el art.63 LPL, o en cada uno de los preceptos que hacen referencia al citado procedimiento (arts, 63, 65.1, 65.2, 66.1, 67.1, 68, 80.1.c), 81.2, 154.1, 154.2, 155.2, 189.1.d) de la LPL).

A este respecto, por otro lado, sería necesario reconsiderar toda la jurisprudencia sobre que la omisión del procedimiento de mediación no implica indefensión, que aunque procesalmente es correcto (porque se ha dado la posibilidad de conciliación) incumple una cláusula del convenio colectivo que implica que no hay un vicio procesal, pero si un problema de ilegalidad por la omisión de un trámite previsto en el propio convenio colectivo en su apdo. referente a la regulación de los procedimientos de solución extrajudicial, lo que pone de manifiesto un vicio de ilegalidad que debería ser resuelto mediante la equiparación de los procedimientos de conciliación y mediación.

2. Conflictos laborales objeto de solución extrajudicial

Los mecanismos de solución extrajudicial establecidos por los agentes sociales mediante la negociación colectiva como procedimientos convencionales son potenciados en el marco del art.91 del ET, donde su actuación se limita a dos tipos de conflictos, reduciendo su ámbito de actuación a la solución extrajudicial de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos y a la resolución de los conflictos individuales. Por tanto excluye de su competencia a todos los demás conflictos, donde ya no hay duda que si se pueden plantear ante mecanismos extrajudiciales para su solución, como por ejemplo los conflictos de intereses y los motivados con ocasión de convocatoria de un huelga, y en la determinación de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad durante el desarrollo de la misma. Tal laguna legal debería ser resuelta especificando legalmente la posibilidad de que la solución extrajudicial se extienda a cualquier tipo de controversias laborales. añadiendo al art.91 ET como “Para la solución de todo tipo de conflictos”.

3. Eficacia de las soluciones alcanzadas en sede extrajudicial

3.1. Firmeza

El art. 85. ET en relación con los arts. 40, 41, 47 y 51 ET plantea la posibilidad que se cree mediante todo tipo de convenios colectivos procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos en periodo de consultas, otorgando a estos laudos arbitrales la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas, lo cual sigue planteando una seria duda jurídica sobre su real eficacia creando inseguridad, debido a que en este punto el legislador sólo ha pensado en la eficacia de los laudos dictados en un solo tipo de conflictos a los que otorga la misma eficacia que un convenio colectivo, y es en relación a los laudos dictados en conflictos colectivos de interpretación de convenios, obviando la regulación normativa de los laudos dictados en

otro tipo de conflictos en donde la solución acordada nunca puede tener ese valor de “convenio colectivo”.

De otro lado, surge una segunda duda en cuanto a la eficacia de las resoluciones acordadas mediante la utilización por las partes en conflicto de los mecanismos de solución extrajudicial pues en relación con el art. 154.2 de la LPL ¿ Que sucede cuando las partes no tiene poder negocial? ¿ Que valor tiene el acuerdo obtenido en la resolución extrajudicial de un conflicto individual? ¿ Y el obtenido en la resolución de la conflictividad existente en un periodo de consultas? Este punto está caracterizado por una gran parquedad legislativa que siempre devendrá en la existencia de una inseguridad jurídica debido a que en estos últimos supuesto un órgano judicial pude discrepar de la eficacia de lo convenido.

Los acuerdos o laudos dictados en conflictos individuales continúa planteándonos serias dudas en cuanto a la eficacia de lo acordado, pues su escasa regulación está contenida en la Disposición Adicional 7ª de la L.P.L. que en relación a la firmeza del laudo dictado por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos del art. 83 ET expone que se equiparan a sentencias firmes, pero a este respecto ¿Que sucede cuando el laudo no es firme? Como por ejemplo sucede en le laudo dictado con ocasión de un despido que no es firme, el legislador tampoco ha contemplado este supuesto limitándose a regular la posibilidad de la no ejecución del laudo cuando éste no sea aún firme, ignorándose también la posibilidad de ejecutar los acuerdos de mediación, lo cual continúa generando una grave inseguridad en relación con lo acuerdos adoptados mediante la mediación en conflictos individuales.

Las posibles soluciones a los problemas planteados se basan en dar celeridad a la eficacia de las soluciones que en cada caso puedan alcanzarse, en atención al objeto del conflicto planteado (art.91 ET), que en cuanto a los conflictos colectivos deberían señalarse:

- Si las partes que suscriben el acuerdo en mediación o el compromiso arbitral no tienen legitimación suficiente para pactar un convenio colectivo en el ámbito afectado por el conflicto, el acuerdo en mediación o el laudo arbitral tendrán la eficacia limitada para quienes hubiesen aceptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral o se adhieran al mismo.
- Cuando por la índole del conflicto éste no hubiese podido finalizar por un acuerdo con eficacia de convenio colectivo, el. acuerdo en mediación o el laudo arbitral tendrán la misma eficacia que hubiese tenido el acuerdo obtenido directamente alcanzado entre las partes afectadas.
- En cuanto a los conflictos individuales, entiendo que debería introducirse, con claridad, que el acuerdo obtenido en medición y el laudo arbitral se equiparan a la conciliación previa.

3.2. Régimen impugnatorio

Respecto a la impugnación del acuerdo o laudo continúa existiendo una gran parquedad legislativa en la materia, aspecto únicamente regulado en el art. 91 ET, a cuyo respecto viene a decir que los acuerdos y laudos obtenidos mediante la utilización de mecanismos convencionales establecidos para la solución extrajudicial de la conflictividad laboral serán susceptibles de impugnación por los mismos motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Hecho que continúa planteando problemas en relación a la impugnación de los laudos “ultra vires” o respecto a los laudos en los cuales se han detectado graves defectos procedimentales, para los cuales se ha obviado el plazo de impugnación, no se han establecido plazos al efecto, por lo cual necesariamente debemos remitirnos a los plazos de prescripción y caducidad de las acciones derivadas del contrato de trabajo regulados en el art. 59 ET, a cuyo respecto determina que el plazo de prescripción será el de un año, plazo que se entiende comienza a computarse desde el día siguiente a la fecha en que adquiere firmeza el laudo, lo cual nos hace plantearnos de nuevo la cuestión de ¿Cuándo adquiere firmeza el laudo? dato imprescindible para la determinación del periodo dentro del cual podemos impugnar judicialmente el laudo, pues de lo contrario si un laudo no es firme no es ejecutable.

Por otro lado el contenido del art.91 ET referente al régimen impugnatorio de lo acordado en solución extrajudicial únicamente será aplicable a los acuerdos y laudos dictados con ocasión de un conflicto colectivo, obviando de nuevo la regulación normativa del régimen de impugnación de los acuerdos y laudos dictados con ocasión de un conflicto individual, para cuya determinación habrá que acudir necesariamente a lo dispuesto al efecto en el art.67 L.P.L en relación al procedimiento de conciliación, que establece el plazo de caducidad de 30 días a partir del día en el que se adoptó el acuerdo, o desde el día en que las partes perjudicadas conozcan el contenido del acuerdo conciliatorio.

Esto pone de relieve la necesidad de establecer reglas complementarias en materia de ejecución de laudos y acuerdos, determinando también la forma de solventar los posibles problemas que obstan a la ejecución de unos y otros, y, en su caso, individuales, contemplar, si es que hay, posibilidades de ejecución provisional de laudos no firmes. D.A. 7ª LPL, al art. 236 de la LPL

Se debe establecer el procedimiento por el que la impugnación deba discurrir en relación con cada tipo de conflictos y mejorando la regulación en cuanto a motivos de impugnación del laudo al efecto de convertir ésta en algo relativamente excepcional (art., 91 ET). Posibilidad de unificar los procedimientos de impugnación previstos en los arts.161 y ss LPL y 67 de la LPL.

Regular expresamente el plazo de impugnación de los acuerdos y de los laudos dictados en conflictos colectivos y, en su caso individuales, esto es se debe asumir el

plazo de impugnación previsto en el art. 37 ET previsto para el procedimiento de conciliación (1 mes para que el laudo sea firme) para cuando los acuerdos alcanzados tengan el valor de un convenio colectivo, pero por el contrario si el acuerdo alcanzado no tiene ese valor habría que crear otro plazo, uno para el acuerdo sobre un conflicto colectivo y otro plazo diferente para la impugnación del acuerdo llegado en un conflicto individual

En cuanto a los motivos de impugnación, está configurado como los motivos de impugnación de un contrato en los supuesto de un acuerdo mediador, pero en los supuestos del arbitraje no está claro, la regulación actual es inadmisibles porque los motivos de impugnación del laudo están casi configurados como los motivos previstos para la interposición de un recurso extraordinario de casación, regulándose al efecto únicamente cuatro motivos de impugnación del laudo todos ellos regulados en el art. 91 ET, de una forma muy tasada y cerrada. En cuanto al establecimiento de otros motivos de impugnación del laudo entra dentro de la libertad arbitral por ejemplo un arbitraje de equidad, un arbitraje de máximos y de mínimos o el arbitraje de últimas ofertas, que consiste en dos soluciones ofertadas por los mediadores. Y en todos estos casos el recurso judicial debe ser limitadísimo, lo que se conseguiría limitando los motivos de impugnación.

Respecto a los plazos de impugnación y caducidad, la doctrina dominante se remite al art.65.3 de la L.P.L. cuyo contenido ofrece una gran confusión en la regulación de la suspensión y reanudación de los plazos de caducidad y la interrupción de los de prescripción únicamente por la suscripción de un compromiso arbitral celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales, y concretamente con relación a la reanudación del cómputo del plazo de caducidad expone que se reanudará a partir del día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral, o bien en los supuestos que se haya interpuesto un recurso judicial contra el laudo se reanudará desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte al efecto.

Cuestión que nuevamente pone de manifiesto una grave laguna legal en la regulación de los plazos para el procedimiento autónomo de mediación ¿Que sucede con los plazos de reanudación de los acuerdos adoptados en mediación para los cuales el legislador nuevamente ha obviado su regulación.

Y por otro lado ¿ para que se reanudan los plazos? Porque si el conflicto ya fue resuelto mediante la emisión de un laudo arbitral y el mismo no fue impugnado sino aceptado por las partes en conflicto significa que tiene la misma fuerza ejecutiva que una sentencia judicial. Lo cual pone de manifiesto que el legislador solo pensó en los conflictos colectivos de interpretación en los que una vez dictado el laudo colectivo hay margen para una actuación individual al respecto supuestos en los que las acciones individuales únicamente serán resueltas una vez se haya resuelto el conflicto colectivo.

Los efectos en materia de los plazos de tramitación de la mediación y del arbitraje previstos en el art.65.3 LPL. Efecto suspensivo de las mediaciones y arbitrajes en conflictos colectivos sobre posibles acciones individuales por la misma materia, y efecto de interrupción de la prescripción y suspensión de la caducidad que esa prejudicialidad suspensiva debe acarrear.

4. Obligatoriedad, eficacia y estabilidad procesal de los acuerdos alcanzados en sede extrajudicial

A raíz de la reforma de 1994, para que los procedimientos extrajudiciales sean equiparables a la sentencia judicial habría que dotarlos de las cualidades y efectividad de esta última, haciéndolos relativamente equiparables en cuanto a su eficacia, para ello habría que adoptar la reforma de tres puntos básicos:

- 1.En el grado de obligatoriedad de la utilización del sistema de solución extrajudicial.
- 2.En la eficacia de los acuerdos extrajudiciales.
- 3.En la estabilidad de estos acuerdos y su régimen de impugnación.

El grado de obligatoriedad se articularía en torno a dos puntos básicos: Como una vía previa a la judicial. Como una alternativa o en sustitución a la vía judicial. La primera opción, convierte a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales, en un mecanismo previo a la vía judicial lo que implica una utilización previa con consecuencias vinculantes de los laudos o acuerdos alcanzados en la vía extrajudicial. La segunda opción está regulada en el art. 63.1 de la LEC, donde se configura el arbitraje como una alternativa a la vía judicial, lo que implica que una vez sometido el conflicto a arbitraje impide a las partes acudir para su resolución a la vía judicial. Por lo que esta regulación civil habría que hacerla extensiva a la regulación del arbitraje laboral.

Respecto a la eficacia de los acuerdos extrajudiciales, deberían estar dotados de la misma eficacia de una sentencia judicial, en su doble contenido: De un lado, en cuanto a la eficacia de “cosa juzgada” que implica un efecto excluyente de un nuevo proceso sobre el mismo objeto de litigio. En segundo lugar, debería estar dotado de las mismas características que la sentencia judicial en el sentido de ser una “solución ejecutiva” en el sentido de ser una sentencia de obligado cumplimiento forzoso.

Finalmente, respecto a la estabilidad de las decisiones extrajudiciales, estas deben ser estables lo que implica que sus motivos de impugnación deben ser

limitados, no puedan ser impugnados por cualquier motivo, porque ello impide su efectividad de cosa juzgada. Por tanto la conjunción de los tres elementos modificatorios expuestos ofrecería una simetría entre los acuerdos extrajudiciales y la sentencia judicial en materia laboral

El procedimiento de conciliación es una vía previa que si produce un acuerdo implica la exclusión de la vía judicial y adquiere el valor de cosa juzgada por lo que es un modelo a seguir en la mediación, pero no respecto al arbitraje. La reforma del 94 fomentó la solución extrajudicial aunque con escasos resultados respecto al procedimiento de mediación y arbitraje, ni tampoco respecto a la eficacia de los acuerdos alcanzados en sede extrajudicial.

El procedimiento de mediación en conflictos de interpretación, regulados en el art. 91 ET con remisión al art. 85 ET, donde su acuerdo evita el litigio con el tratamiento propio de la conciliación, pero el art.91 contiene una regulación más complicada, pues la mediación solo puede establecerse de acuerdo con el contenido del art. 82.1 y 2. ET lo que implica efectos limitativos.

Respecto al objeto de mediación es la interpretación y aplicación de las normas del convenio colectivo lo que implica que limita su eficacia a una eficacia interpretativa (no vale el procedimiento de mediación para otro tipo de normas como puede ser la interpretación de la norma estatal o de la normativa que precede de la actuación de la autonomía privada). Por tanto la eficacia de sus acuerdos es la prevista en el art. 91.3 ET esto es una “ eficacia material “ propia del convenio colectivo, pero sin efectivas garantías de eficacia en el plano procesal. A este respecto habría que aplicar la normativa del acuerdo conciliatorio que tiene efectos de cosa juzgada, lo que implica que habría que aplicarle las reglas de la conciliación prevista en el art. 68 LPL .

El problema viene por la interpretación del art.91 ET que afecta a la estabilidad del acuerdo mediador, lo que plantea numerosos problemas a la hora de determinar el momento en que adquiere firmeza el acuerdo. En primer lugar por la amplitud de los medios de impugnación, que son los mismos que los previstos para la impugnación de un convenio colectivo, que se han ampliado al régimen de impugnación de un acuerdo mediador, motivos que van desde por vicios de forma o de consentimiento como por motivos de fondo del acuerdo. El segundo problema se plantea en torno a “ los plazos ” para su impugnación, debido a que no tiene regulados unos plazos específicos determinados ni en el ET ni en la LPL, por lo que habría que optar por el plazo de impugnación de “ un año ” previsto en el ET o bien “ en cualquier momento desde su vigencia ” establecido por la jurisprudencia en STS de 2 de noviembre de 1993, 31 de marzo de 1995.

Respecto al procedimiento de Mediación en periodo de consultas, es necesario resaltar que este tipo de mediación no está regulado en el art.85.1 ET pero su

contenido se le puede aplicar por analogía los Acuerdos regulados en los arts. 41, 47, 50 y 51 del ET que no tienen una eficacia en sí mismos sino que habilitan decisiones del empresario (arts. 41 y 50) o de la administración (arts. 47 y 51). No obstante, es preciso señalar tres aclaraciones: El acuerdo adoptado por esta vía puede tener efectos de “cosa juzgada” solo para las partes que lo suscriben lo que pone de manifiesto una falta de simetría entre la eficacia del acuerdo y la eficacia de la solución del conflicto. Tampoco se da la ejecutividad propia de la sentencia judicial. En cuanto a la impugnación, los problemas se complican respecto al otro tipo de mediación donde los acuerdos podían ser impugnados por los mismos motivos de impugnación de un convenio colectivo, pero en este caso además de estos motivos de impugnación también admitidos, junto a éstos también se da otro sistema de impugnación paralelo, previsto en el art. 138 de la LPL art. referente a la impugnación individual y los regulados en el art. 51 LPL que regula otros dos sistemas concurrentes de impugnación como son el procedimiento de oficio y el recurso contencioso administrativo para la impugnación de las decisiones de la administración. Lo que pone de manifiesto un laberinto procesal, que ha sido resultado por la jurisprudencia en la STS que se manifiesta en que hay que esperar a la existencia de un acto administrativo para después impugnarlo todo.

Finalmente respecto al procedimiento de arbitraje, los laudos arbitrales pueden darse en tanto en conflictos de interpretación, como en los conflictos surgidos durante el periodo de consultas, siendo su eficacia es diferente en uno y otro caso. Así la eficacia de los laudos dictado con ocasión de un conflicto de interpretación está regulada en el art. 91.3 ET dotándolos de la misma eficacia que un convenio colectivo material independientemente de su eficacia procesal. De otro lado, la eficacia de los laudos dictados en periodo de consultas está regulada en el art. 85 ET dotándolos de la misma eficacia de los acuerdos negociados conforme a los arts. 40, 41 y 51 del ET, lo que pone de manifiesto que no plantea problemas.

Respecto a su eficacia procesal hay que poner de relieve dos aspectos: A la “ejecutividad” hay que aplicar la D. A. 7ª de la LPL lo que implica que es ejecutivo en los mismos términos que una sentencia judicial firme, lo que trae a colación toda la problemática existente en la actualidad referida a la firmeza del laudo: en los supuestos de laudos dictados en conflictos de interpretación no son laudos ejecutables y por el contrario los laudos dictados en periodos de consultas la ejecutividad es de la administración. De otro lado, respecto al efecto de “cosa juzgada” solo se aplica a las partes firmantes del acuerdo pero no para las partes en conflicto a las cuales no les vincula el acuerdo.

Finalmente, los dos tipos de laudos tienen en común la problemática de su “firmeza” que remite al problema de la efectividad y firmeza del laudo diferente según se trata de un laudo dictado en conflicto de interpretación o bien un laudo dictado en periodo de consultas. En el primer caso, laudo dictado en conflicto de

interpretación, tiene los mismos motivos de impugnación que los de los convenios colectivos regulados en el art. 161 de la LPL más los motivos de “actuación ultra vires del árbitro y quebrantamiento por el árbitro del procedimiento arbitral”. Este problema fue detectado tanto por el ASEC I como por el II que ha tratado de solucionar mediante la redacción del art. 11.1.8 del ASEC II que reproduce el contenido del ASEC I en donde establece el plazo de “ 30 días “ previsto en el art. 67.2 de la LPL que es una regulación demasiado abierta que debería limitarse a normas de orden público, pero es una regulación que no sirve para poner una sentencia de impugnación del laudo porque tiene reserva de ley estatal lo que implica que es algo que debería regular el legislador y no convencionalmente por el ASEC II que es una norma sin capacidad vinculante a las partes lo que significa que con la regulación contenida en el ASEC IIK o ha desaparecido el problema de causas y plazos de impugnación. De otro lado, en los supuestos de laudos dictados en periodo de consultas hay dos vías: la regulada en el art. 91.4 de la LPL. La prevista en los arts. 40, 41 y 51 del ET., lo que implica graves problemas, en primer lugar en cuanto al sistema que se debería aplicar , la primera o la segunda.

En segundo lugar, en los casos del laudo con decisión del empresario o de la administración, qué es lo que hay que recurrir, el acuerdo, la decisión empresarial o el acto administrativo. Ello pone de relieve que hay que evitar dos efectos: Las impugnaciones acumuladas tanto simultáneas del acuerdo y del laudo, como sucesivas primero del acuerdo y después del laudo. Y, de otro lado, nos encontramos ante los plazos de impugnación que son excesivamente amplios. Las vías de solución a estos problemas son dos: Siempre que haya un acuerdo que habilita la decisión empresarial o administrativa es esta última la que habría que impugnar y no el acuerdo. Y en segundo término, en el caso del art. 51 ET hay que aplicar para la impugnación del acuerdo (un sistema de impugnación sucesivo en el que primero se ha de impugnar el acuerdo y posteriormente impugnar la decisión administrativa) y luego aplicar la regulación del art. 94.1 referente a que hay que impugnar el acuerdo final y no utilizar una impugnación simultánea o sucesiva.

Respecto a la impugnación de los laudos genéricos regulados en la D.A. 7ª de la LPL que en parte se superponen, la regla es la equiparación a efectos de la ejecutividad, de los laudos firmes con la de las sentencias judiciales firmes, lo que pone de manifiesto el mismo problema anteriormente planteado en cuanto a la determinación del plazo en el que adquiere firmeza el laudo, problema que se ha intentado solucionar mediante la redacción del art. 11.8 del ASEC II.

Finalmente, y en relación con los laudos dictados con ocasión de un conflicto individual, arbitraje individual regulado en el art.91.5 LPL, hay una previsión general de establecimiento que debe completarse con una regulación convencional de las partes en conflicto, pero también presenta los mismos problemas en cuanto a la firmeza del laudo. La solución viene dada por la jurisprudencia sentada por la sala

4ª del TS que se muestra a favor de no impugnar el acuerdo (pues su impugnación podría dar lugar a dos sentencias diferentes que podrían incurrir en contrariedades) pues dicho acuerdo es un mera fase preparatoria de la decisión empresarial o administrativa siendo éstas últimas (las decisiones empresariales o administrativas) las que deben ser impugnadas, siendo, claro está, más difícil la impugnación de una decisión administrativa, porque implica la impugnación de un acto emanado de la administración regulado en el art. 51 LPL que se debería impugnar por las partes el acto administrativo de autorización que era la solución anterior a la reforma del 94.

BIBLIOGRAFÍA

- “Actividad de los sistemas autónomos de resolución de conflictos laborales, La”. *Temas Laborales*, 2000, 53, pp. 123-144.
- AGUILAR GONZÁLEZ, M^a. C. y PÉREZ DEL RIO, T. “El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales”. En: CRUZ VILLALÓN, Jesús (coord.). *Los despidos por causas económicas y empresariales*. Madrid: Tecnos, 1996.
- ALARCON CARACUEL, M. R. “Los procesos especiales de clasificación profesional y conflicto colectivo en la LPL”. *Revista de Política Social*, 1983, 137.
- “La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos”. En: ALARCÓN, M. R. y DEL REY, S. (coord.). *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid: Marcial Pons, 1995.
- ALEMÁN PAEZ, F. “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la Negociación Colectiva más reciente”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 271-280.
- “El Papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos”. En: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje* (Madrid, 1999). Madrid: Unión General de Trabajadores, Secretaría Confederal de Acción Sindical, 1999.
- ALFONSO MELLADO, C. L. *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Valencia: Tirant lo blanch, 1993.
- *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*. Valencia: Tirant lo blanch, 1996.
- “Solución extrajudicial de conflictos”. En: *Anuario de Negociación Colectiva* 1997. Madrid: UGT, Lex Nova, 1998, pp. 363-399.

- ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.
 “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores”. *Actualidad Laboral*, 1995, 2, pp. 349-355.
- “La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el acuerdo valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa: VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 99-110.
- ALONSO BRAVO, M. “Los despidos regulados en el art. 52.c del TRLET: Las posibilidades de solución de los conflictos laborales planteados a través de los procedimientos previstos en el ASEC”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- ALONSO GARCIA, M. et al. *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 1979.
- ALONSO GARCIA, M. “La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal”. En: *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 1980.
- ALONSO OLEA, M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ª ed. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.
- “Sobre los procesos colectivos y las sentencias declarativas y normativas”. *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, 41, pp. 117-128.
- *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. VII. Madrid: Civitas, 1990.
- “Sobre los procesos colectivos y la ejecución de sus sentencias”. En: MARTÍN-RETORTILLO, S. (coord.). *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al profesor Eduardo García de Enterría*. T.IV. Madrid: Civitas, 1991.
- *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*. Madrid: Civitas, 1992.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª. E. *Derecho del Trabajo*. 19ª ed. Madrid: Civitas, 2001.
- ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCIA, R. Mª. *Derecho Procesal del Trabajo*. 12ª ed. Madrid: Civitas, 2002.

- ALVAREZ NUÑEZ, M. F. “Órganos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales” En: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos: V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* (Madrid, 1992). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- AMBRÓS MARIGOMEZ, J. A. “La solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *et al. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- APILLUELO MARTIN, M. “Nuevo modelo de conflictos de trabajo: medios de solución y el ASEC”. En: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva. IX Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva* (Madrid, 1996). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, pp. 129-170.
- *La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución de Conflicto de Trabajo*. Barcelona: Cedecs, 1997.
- “ASEC y los acuerdos autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, El”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2000, Suplemento especial: Solución extrajudicial de conflictos, pp. 5-75.
- AZOFRA MATE, F. *La Solución judicial de conflictos colectivos de trabajo*. Madrid: Dykinson, 1993.
- Balance de la negociación colectiva en 1999*. Madrid: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, 2000.
- Balance de la negociación colectiva del año 2000*. Madrid: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, 2001.
- BALLESTER PASTOR, M^a. A. *El arbitraje laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1993.
- “Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo”. *Tribuna Social*, 1993, 26, pp. 7-25.
- BAYLOS GRAU, A. “La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis”. *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1985, 21, pp. 27-46.
- *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta, 1991.

- BAYLOS GRAU, A. “Cláusulas de descuelgue”. En: *Reforma laboral y negociación colectiva: VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva* (Madrid, 1994). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, pp. 99-126.
- “Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social”. *Revista de Derecho Social*, 1998, 2, pp. 67-82.
 - “Diálogo social y negociación colectiva: Una narración”. *Revista de Derecho Social*, 2002, 17, pp. 223-226.
- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M^a. F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Madrid: Trotta, 1995.
- BAYLOS GRAU, A. y VALDES DE LA VEGA, B. “El abuso en el ejercicio del derecho de huelga y la responsabilidad del comité de empresa por los daños ocasionados”. *Actualidad Laboral*, 1997, 1, pp. 77-93.
- BAYÓN CHACÓN, G. *La defensa jurídica de la paz laboral*. Discurso leído en el acto de su recepción pública en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Madrid, 1963.
- BLASCO PELLICER, A. “Configuración jurisprudencial de la legitimación en los procesos de conflictos colectivos”. *Aranzadi Social*, 1997, 5, pp. 627-644.
- BORRAJO DACRUZ, E. “Obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo”. En: BORRAJO DACRUZ, E. (coord.). *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*. Madrid: Edersa, 1980.
- “Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo”. *Documentación Laboral*, 1983, 10, pp. 7-32.
 - “Modelos normativos de negociación colectiva en Europa: Cuadro General”. *Actualidad Laboral*, 1991, 3, pp. 549-561.
 - “¿Reforma Laboral o nuevo Derecho del Trabajo?”. *Actualidad Laboral*, 1994, 3, pp. 543-549.
 - “Comentario STC 174/1995, 23-11. Arbitraje obligatorio y tutela judicial”. *Actualidad Laboral*, 1996, 9.
 - “Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias”. *Actualidad Laboral*, 2001, 1, pp. 85-102.
- CABERO MORAN, E. “El sindicato en el recurso de casación en interés de la ley del proceso contencioso - administrativo. (Ley 10/1992, de 30-4, de medidas urgentes de reforma procesal)”. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, 1992, 22, pp. 38-44.

- CABERO MORAN, E. y GARCIA TRASCASAS, A. “La impugnación judicial de Laudos Laborales y de Actos de extensión de convenios colectivos. (Referencia a la ejecución judicial de los laudos)”. *Actualidad Laboral*, 1993, 3, pp. 793-807.
- “El arbitraje laboral tras la reforma”. Comunicación presentada en: *VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995).
- CACHON VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A. “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales”. En: CACHON VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A. *Reforma y Crisis del Proceso Social (1994- 1996): los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*. Pamplona: Aranzadi, 1996.
- CALVO GALLEG0, J. *El arbitraje laboral*. Valencia: Tirant lo blanch, 1998.
- “La designación del árbitro en las elecciones a delegados de personal y comités de empresa: su independencia e imparcialidad”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 185-199.
- CAMARA BOTIA, A. “ Vigencia de los convenios colectivos irregulares”. *Actualidad Social*, 1998, 6.
- CARMEN HERRERA, J. del. “Los conflictos laborales y su solución extrajudicial en la legislación laboral venezolana y un pequeño análisis comparativo con el acuerdo de solución de conflictos de la Comunidad Valenciana”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E. “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1992, 2, pp. 27-39.
- “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 2, pp. 3-9.
- “Arbitraje Laboral, autonomía colectiva y autonomía individual”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 2, pp. 10-17.
- “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 2, pp. 18-30.

- CASAS BAAMONDE, M^a. E. “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1995, 1, pp. 23-38.
- “Procedimientos de solución de conflictos y reforma de la legislación laboral”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 51-88.
 - “¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos?”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1997, 1, pp. 31-41.
 - “Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, 3, pp. 221-244.
 - “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”. En: *Segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: (ASEC-II)*. Madrid: Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 1999.
 - “Medios autónomos de solución de los conflictos laborales”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
 - “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”. En: *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de estudio sobre la negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.
 - “Sistemas autónomos de solución de conflictos a escala europea y reforma de la negociación colectiva”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2002, 1, pp. 531-574.
- CASTRO ARGÚELLES, M^a. A. “Titularidad y ejercicio del derecho de huelga”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 2, pp. 267-299.
- CAVAS MARTINEZ, F. “El Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-II) y su reglamento de aplicación (RASEC-II)”, *Aranzadi Social*, 2001, 5, pp. 41-54.
- CICERO VIRGULINO DA SILVA, F. “O ministério Público do trabalho no Brasil, como órgão conciliador, mediador e árbitro natural dos conflitos coletivos de trabalho”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.

- CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. “Conciliación y Mediación en conflictos colectivos de trabajo (I)”. *Actualidad Laboral*, 1985, 1, pp. 529-543.
- CORREA CARRASCO, M. “La eficacia jurídica del convenio colectivo como fuente (formal) del Derecho del Trabajo”. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 1998, 88, pp. 225-252.
- *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*. Madrid: BOE, 1997.
- CORTES DOMINGUEZ, V., GIMENO SENDRA, V., MORENO CATENA, V. y ALMAGRO NOSETE, J. *Derecho Procesal* Tomo I (vol. II). 3ª ed. Valencia: Tirant lo blanch, 1988.
- CREMADES B, M. y CAIRNS, D. A. “El arbitraje en la encrucijada entre la globalización y sus detractores”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 2002, 5538, pp. 1628-1646.
- Criterios para la negociación colectiva de 2001*, CC.OO, aprobada por la comisión ejecutiva Confederal de 14/11/2000. Madrid: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, 2001.
- CRUZ VILLALON, J. “Constitución y proceso de trabajo”. En: PRADOS DE REYES, F. J. (coord.). *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España. VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Granada, 1988). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1991, pp. 35-100.
- “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 17-87.
- “La intervención de las Comisiones Paritarias en la resolución de conflictos”. *Revista de Política Social*, 1985, 146.
- *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. Valencia: Tirant lo blanch, 1995.
- *Alcance y efectos de la reforma legal en materia de despidos por causas económicas y empresariales*. Madrid: Tecnos, 1996.
- “La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva”. En: *Segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: (ASEC-II)*. Madrid: Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 1999.

- CUEVAS LOPEZ, J. “La conciliación: su función con respecto al proceso”. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1996, 8.
- D’ANTONA, M. “Las negociación colectiva regional en Italia”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
- DÄUBLER, W. “Negociación colectiva regional en la República Federal Alemana”. En: OJEDA AVILÉS, A (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
- DE LA VILLA GIL, L. E. “Procedimientos pacíficos par la composición de las controversias laborales”. En: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. Madrid: Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1968.
- DE LA VILLA GIL, L. E., GARCIA BECEDAS, G. y GARCIA PERROTE, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Madrid: Ceura, 1983.
- DESDENTADO BONETE, A. “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales”. En: *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*. Pamplona: Aranzadi, 1996.
- “Notas sobre concurrencia y sucesión de convenios colectivos en la doctrina jurisprudencial reciente “. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, 3, pp. 205-220.
 - “Negociación colectiva y poder judicial: un panorama de la jurisprudencia reciente sobre el convenio colectivo”. En: *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de estudio sobre negociación colectiva* (Madrid, 2000). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 115-141.
- DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B. *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo: Una síntesis de jurisprudencia*. Madrid: Trotta, 1998.
- DIEGUEZ CUERVO, G. “Jurisprudencia de las comisiones de interpretación de los convenios colectivos”. *Revista de Política Social*. Madrid, 1984, 143.
- DÍEZ PICAZO, L. *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*. Madrid: Ariel, 1973.
- DRAKE, C. D. *Labour Law*. 3ª ed. Londres: Sweet & Maxwell, 1981.
- DUEÑAS HERRERO, L. “El paritarismo convencional de autocomposición de los conflictos laborales en Castilla y León”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.

- DURÁN LOPEZ, F. “La extensión de los convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas”. En: DURÁN LÓPEZ, F. (coord.) *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1987). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1989 pp.149-158.
- “Medios de solución no jurisdiccionales de conflictos laborales: el arbitraje”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1990, 41, pp. 27-36.
 - “El Laudo arbitral en los conflictos laborales”. *Relaciones Laborales*, 1993, 1, pp. 99-112.
 - “Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales” En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992) Madrid: Trotta, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1994, pp. 13-28.
- EDWARDS, P. K. *El conflicto en el trabajo, un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- ELIENNE DELATTRE, M. “El procedimiento de concertación social en Bélgica”. En: *Jornadas sobre la solución de los conflictos laborales en Euskadi*. Vizcaya: Consejo de Relaciones Laborales, 1985.
- ESCRIBANO GUTIERREZ, J. “Eficacia de los convenios extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva”. En: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, 97, pp. 681-704.
- ESCUDERO PRIETO, A. “La solución extrajudicial de los conflictos jurídicos laborales de carácter individual”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R. “Ley, convenio colectivo y acuerdos de empresa en la reforma del Ministerio de Trabajo”. En: VALDES DAL-RE, F. (dir.). *La reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova, 1994.
- “Unidad y pluralidad en los acuerdos de empresa en la reforma de 1994”. En: ALARCÓN, M. R. y DEL REY, S. (coord.). *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid: Marcial Pons, 1995.
- ESTRADA ALONSO, O. y GONZALEZ DEL REY, I. “Los procedimientos voluntarios de solución de conflictos en la Negociación Colectiva. El VIII

- Convenio General de la Industria Química”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 301-316.
- FALGUERA BARO, M. “Los sistemas de autocomposición del conflicto social y la reforma del Estatuto de los trabajadores”. *Centre d’estudis i recerca sindicals*, 1994, 14.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J. “La eficacia del acuerdo de empresa en la regulación de las relaciones laborales”. En: *Actualidad Laboral*, 2000, 21.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. “La mediación” En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- FERNANDEZ LOPEZ, M^a. F. “El control jurisdiccional de la Negociación Colectiva”. En: DURÁN LÓPEZ, F. (coord.) *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1987). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1989, pp. 219-284.
- “Ámbito temporal y personal de los convenios colectivos en Andalucía”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.) *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
 - “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral (I)”. *Actualidad Laboral*, 1995, 1, pp. 87-101.
- FERNÁNDEZ VILLARINO, R. “En torno a la problemática de incluir las cuestiones litigiosas individuales en los procedimientos autónomos de resolución de conflictos: el caso del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA)”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- FLOYER ACLAND, A. *Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones*. Barcelona: Paidós, 1997.
- FUENTES RODRIGUEZ, F. *El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral*. Valencia: Tirant lo blanch, 1995.

- GALIANA MORENO, J. “La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Reino Unido”. En: PALOMEQUE LOPEZ, C *et al.* *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.
- “Medidas no judiciales de solución de los conflictos colectivos de trabajo: modelos normativos europeos”. *Revista de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 1986, 81.
- GARATE CASTRO, J. “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, 87, pp. 39-72.
- GARCIA BLASCO, J. *El derecho de Huelga en España: Calificación y efectos jurídicos*. Barcelona: Bosch, 1983.
- GARCIA FERNANDEZ, M. “El acuerdo catalán de solución extrajudicial de conflictos de trabajo”. *Actualidad Laboral*, 1997, 1, pp. 357-372
- GARCIA MURCIA, J. *El papel del Consejo Económico y Social de Asturias en la solución de los conflictos laborales*. Oviedo: Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 1994.
- “Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa”. *Documentación Laboral*, 1995, 46, pp. 37-56.
- GARCIA-NINET, J. I. y GARCIA VIÑA, J. “Algunas consideraciones acerca del esquirolaje interno y externo, así como sobre ciertas medidas empresariales (algunas curiosas) para reducir los efectos de la huelga”. *Aranzadi Social*, 1997, 5, pp. 645-674
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. “Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos”. *Documentación Laboral*, 1988, 25, pp. 25-54.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I, LANTARON BARQUIN, D y AGUT GARCIA, C. *Los laudos arbitrales de las elecciones sindicales*. Valladolid: Lex Nova, 1997.
- GARCIA ROCA, J. “Estado social y marcos autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales”. *Revista de Estudios políticos*, 1996, 94, pp. 7-46.
- GARRIDO PEREZ, E. “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”. *Relaciones Laborales*, 1995, 1, pp. 363-390.
- GERNIGON, B. ODERO, A, GUIDO, H. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”. *Revista Internacional de Derecho del Trabajo*, 2000, 119 (1), pp. 37-60.

- GIL SUAREZ, L. “Aplicación, administración e interpretación de los convenios colectivos”. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1992, 3, pp. 187-248. *Monográfico sobre Negociación Colectiva*.
- GOERLICH PESET, J.M. *Los acuerdos de resolución de los conflictos colectivos*. En: *Manifestaciones de la Autonomía Colectiva en el ordenamiento español*. Madrid: ACARL, 1989, pp 105-142.
- “Concepto y eficacia del convenio colectivo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo (II)*, 2000,100, pp. 1433-1456.
- GOMEZ-POMAR RODRÍGUEZ, J. *Teoría y técnicas de mediación*. Barcelona: Ariel, 1991.
- GONZALEZ BIEDMA, E. “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 217-270.
- GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I. “Los procedimientos de solución de conflictos laborales en el VIII Convenio General de la Industria Química”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, 14, pp. 114-134.
- “Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 1993, 12.
- GONZALEZ-CAPITEL MARTINEZ, C. M^a. *Manual de Mediación*. Barcelona: Atelier, 1998.
- GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E. *El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y contenido general*. Madrid: ACARL, 1993.
- “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *et al. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *et al. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. “Órganos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales”. En: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos: V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* (Madrid, 1992). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- “Contenido negocial y sucesión de convenios” En: ALARCÓN, M.R. Y DEL REY, S. (coord.). *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid: Marcial Pons, 1995.
- GOULD W, G. “Negociación colectiva regional en Estados Unidos de América y Canadá”. En: OJEDA AVILÉS, A (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
- “El sistema de arbitraje en los Estados Unidos”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 209-216.
- GRANERO PEÑALVER, J. “El arbitraje”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- HERNÁNDEZ NIETO, J. A. “Las comisiones paritarias a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- HERNANDEZ VIGUERAS, J. *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1992.
- IGLESIAS CABERO, M. “La administración del convenio colectivo y las competencias administrativas y jurisdiccionales. Solución extrajudicial de los conflictos colectivos: conciliación, mediación y arbitraje”. En: *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp. 49-78.
- “La conciliación en el conflicto colectivo”. *Actualidad Laboral*, 1995, 3, pp. 645-656.

- IGLESIAS CABERO, M. “Administración del convenio y solución extrajudicial y judicial de los conflictos colectivos”. En: *Cuadernos de Derecho Judicial*. Madrid: 1995.
- “Garantías de las partes interesadas en el arbitraje”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 88-98.
 - *Negociación colectiva*. Madrid: Colex, 1997.
- JIMENEZ GARCIA, J. “El anteproyecto de convenio interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en Canarias”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 88-89.
- *Jornadas sobre la solución de los conflictos laborales en Euskadi*. Bilbao: Consejo de Relaciones Laborales, 1985.
 - *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995.
- KNAPP, A.S. “El arbitraje laboral en Estados Unidos”. En: *Jornadas sobre solución de conflictos colectivos en Euskadi*. Vizcaya: Publicaciones del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 1983.
- KOLB, D. M. *Los Mediadores*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- LAHERA FORTALEZA, J. “El Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- LANTARON BARQUIN, D. “El organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA): una pieza más en el mapa autonómico alternativo a la solución judicial de los conflictos laborales”. *Temas Laborales*, 1998, 49, pp. 133-178.
- “Aproximación al IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.

- LERITZ, L. *Negociación infalible. Como resolver problemas, lograr acuerdos y solucionar conflictos*. Barcelona: Paidós, 1997.
- LLOMPART BENNÁSAR, M. “El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- “El sistema de solución de conflictos laborales de Baleares”. *Actualidad Laboral*, 2002, 1, pp. 251-272.
- LOPEZ CUMBRE, L. “Comentario a los artículos 151 a 160 de la Ley de Procedimiento Laboral”. En: *Ley de Procedimiento Laboral. Comentarios, Jurisprudencia, Concordancias, Doctrina*. Madrid: Colex, 2002.
- LUQUE PARRA, M. *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Madrid: Bosch, 1999.
- MARÍN MORAL, I. y GONZÁLEZ VILLANUEVA, F. J. “Los laudos arbitrales en el proceso de elecciones sindicales en Burgos”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- MARTIN BRAÑAS, C. “Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del art. 91 del ET: su control jurisdiccional”. *Actualidad Laboral*, 1995, 3, pp. 793-815.
- MARTIN VALVERDE, A. “Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional”. En: *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 37-54.
- “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”. En: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos: V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* (Madrid, 1992). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- “Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996”. En: PEDRAJAS PÉREZ, F. (ed.). *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial*. Almería: 1996, pp. 13-51.

- MARTINEZ ABASCAL, V. “La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 1, pp. 173-202.
- MARTINEZ EMPERADOR, R. “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Actualidad Laboral*, 1994, 2, pp. 463-479.
- “Medios autónomos de solución y proceso judicial”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 89-106.
- MARTINEZ GIRON, J. *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*. Madrid: IELSS, 1985.
- “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1997, 83, pp. 333-342.
 - “Medios de solución de conflictos colectivos”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Derecho del Trabajo)*, 1998, 13, pp. 129-138. Monográfico sobre “Veinte años de desarrollo constitucional en materia social”.
 - “Comentarios al artículo 82.3, párrafos 2º y 3º”. En: BORRAJO DACRUZ, E. (Director). *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Tomo XII-volumen 1º. Madrid: EDESA, 2001.
- MARTINEZ JIMENEZ, J. M. “La condición más beneficiosa. Especial referencia a los convenios colectivos y a los usos de empresa como fuentes de la misma”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1988, 1, pp. 25-37.
- MATEOS BEATO, A. “SIMA: balance y perspectivas”. En: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje* (Madrid, 1999). Madrid: Unión General de Trabajadores, Secretaría Confederal de Acción Sindical, 1999.
- MATIAS PRIM, J. “Experiencia autonómica y criterios de ordenación”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 107-120.
- “Memoria del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de 2001”. *Temas laborales*, 2002, 64, pp. 215-225.
- MERCADER UGUINA, J. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J. “La solución extrajudicial de conflictos laborales en la jurisprudencia constitucional y ordinaria. Selección de jurisprudencia”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1992, 2, pp. 877-905

- MERCADER UGUINA, J. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J. “El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales; un paso importante en la solución de un problema pendiente. El reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1996, 1, pp. 1089-1136.
- MERINO MERCHAN, J. F. *Arbitraje Laboral*. Madrid: IE, 1978.
- MERINO SEGOVIA, A. “Servicios mínimos en RTVE. (Comentario al RD 2393/1996 de 22 de noviembre y a la STS (sala 3ª) de 20 de febrero de 1988)”. *Derecho Social*, 1998, 2, pp. 147-182.
- MONEREO PEREZ, J. L. “Límites subjetivos al derecho de huelga: algunas reflexiones críticas”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, 2, pp. 89-113.
- *Derecho de huelga y conflictos colectivos*. Granada: Comares, 2002.
- MONTALVO CORREA, J. “Los sistemas de composición pacífica de los conflictos de trabajo”. En: *Estudios sobre la huelga. Jornada para el estudio del Proyecto de Ley Regulador del Derecho de Huelga* (Madrid, 1992). Madrid: Acarl, 1992.
- MONTERO AROCA, J. *Comentario breve a la Ley de Arbitraje*. Madrid: Civitas, 1990.
- *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*. Madrid: Civitas, 1993.
- *La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral*. Valencia: Tirant lo blanch, 1999.
- MONTERO AROCA, J. et al. “Comentarios a la LPL”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1993, 1.
- MONTOYA MELGAR, A. “Convenios colectivos y conflictos colectivos”. En: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. Madrid: Universidad, 1968.
- “Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral”. *Revista de Política Social*, 1979, 121.
- “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1981, 5, pp. 5-18.
- “Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”. En: *Problemas actuales de la negociación colectiva*. Madrid: ACARL, 1984.
- “La Constitución, la Ley y la Negociación Colectiva ante los procedimientos de solución de conflictos de trabajo”. En: PRADOS DE REYES, F. J. (coord.).

Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la seguridad social en España. VII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución y proceso de trabajo (Granada, 1988). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1991, pp. 115-122.

MONTOYA MELGAR, A. “Estructura de la negociación colectiva: los convenios colectivos provinciales”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.

- “El modelo español de convenio colectivo; referencia especial al convenio colectivo extraestatutario”. En: *La negociación colectiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1992. (Cuadernos de Derecho Judicial, 30).
- “Plazo en el Procedimiento de conflicto colectivo por acción del art. 41 ET”. *Aranzadi Social*, 1996, 3.

MORALES ORTEGA, M. *La administración del Convenio Colectivo*. Madrid: Civitas, Junta de Andalucía, 1998.

NARVAEZ BERMEJO, M. A. “La conciliación extrajudicial en el proceso de conflictos colectivos: comentarios al art. 91 del ET tras la reforma de la Ley 11/1994”. *Actualidad Laboral*, 1995, 3, pp. 57-65.

NAVARRO NIETO, F. “Introducción a Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1994.

- “La negociación colectiva en el derecho comunitario del trabajo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, 102, pp. 377-412.

Negociación colectiva en 1997. Balance, Madrid: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, 1998.

Negociación colectiva en 1998, Madrid: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, 1999.

Negociación colectiva en Euskadi, 1997. Bilbao: Consejo de Relaciones Laborales, 1997.

Negotiations collectives en europe occidentale en 1986 et perspectives pour 1987. Bruxelles: L’ISE, 1987.

ODRIOZOLA LANDERAS, M. A. “Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1996, 3, pp. 663-676.

ODRIOZOLA LANDERAS, M A. “Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos: Los PRECO”. *Documentación Laboral*, 1998, 56, pp. 103-118.

- “El acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *et al. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Estudio comparativo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.

- *El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1988.
- *La conciliation dans les conflits du travail*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998.
- *Manual de Mediación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de derecho del trabajo y relaciones laborales, 1998.

OJEDA AVILÉS, A. “Pactos colectivos de eficacia limitada y vacíos de negociación en Andalucía”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.

- *Derecho Sindical*. 7ª ed. Madrid: Tecnos, 1995.
- “Respuestas sindicales a la mundialización: el caso español”. En: *Programa trabajo y sociedad*. 1ª ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, Madrid, 1996.

ORTIZ I CERVELLO, R. “Administración autonómica y procedimientos de solución de conflictos”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 195-204.

ORTIZ LALLANA, M^a. C. *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1994.

- *La transformación del Derecho del Trabajo ante los nuevos retos sociales*. Logroño: Universidad de La Rioja, 2000. (Colección jurídica, 10)

- ORTIZ LALLANA, M^a. C. “Movilidad geográfica”. En: *IV Jornadas Aragonesas de Derecho Social* (Zaragoza, 1999). Zaragoza: Colegio de Abogados de Zaragoza, 1999.
- “El derecho del trabajador a la intimidad informática y el respeto de su libertad sindical”. En: BORRAJO DACRUZ, E. (dir.). *Trabajo y libertades publicas*. [Madrid]: La Ley-Actualidad, 1999.
 - “La prejudicialidad penal en el ámbito laboral”. En: PEDRAJAS MORENO, A. (dir.). *Puntos críticos interdisciplinarios en las relaciones laborales*. Valladolid: Lex Nova, 2000.
 - “Derecho a obtener la tutela judicial efectiva de Jueces y Tribunales. Despido” (S.168/1999, de 27 de septiembre). En: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. XVII, Elenco y estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional* (1999). Madrid: Civitas, 2000.
 - “Causas, forma y efectos del despido disciplinario (arts. 54 y 55)”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, 100, 2, pp. 1113-1160. (Ejemplar dedicado a: El estatuto de los trabajadores. Veinte años después)
 - “La concurrencia desleal como causa de despido (Su configuración en la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia)”. En: GÁRATE CASTRO, J. (ed.) *Estudios de jurisprudencia social de Galicia*. Santiago de Compostela: Fundación Alfredo Brañas, 2000.
 - “Derecho a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales. Despido”. En: ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A. (coord.). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. XVIII, Elenco y estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional* (2000). Madrid: Civitas, 2001.
 - “Sobre el posible reconocimiento de discriminación empresarial por razón de embarazo, sin que el empresario conozca el estado de gestación de la trabajadora (Comentario a la STC 17/2003, de 30 de enero)”. En: BORRAJO DACRUZ, E., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y SALAS FRANCO, T. (coord.). *Derecho vivo del trabajo y constitución : estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, La Ley, 2003, pp. 395-406.
- PALOMEQUE LOPEZ, C. “Los procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo en Italia”: En: PALOMEQUE LOPEZ, C *et al. Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.

- PALOMEQUE LOPEZ, C. “Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva”. En: MONTOYA MELGAR, A., MARTÍN VALVERDE, A. y RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. *Cuestiones actuales de derecho del trabajo: estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- “Administración del convenio colectivo y solución de conflictos laborales”. En: *La administración de los convenios y su valor normativo: III Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva* (Madrid, 1990). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp. 31-48.
 - *Derecho sindical español*. Madrid: Tecnos, 1991.
 - “El proceso de conflictos colectivos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, 1, pp. 427-444.
 - “El arbitraje laboral”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- PEDRAJAS MORENO, A. “La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- “La reforma del sistema español de negociación colectiva (consideraciones a la luz del denominado documento de reflexión elaborado por el gobierno con fecha 26 de julio de 2001)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2001, 2, pp. 1125-1132.
- PEDRAJAS PÉREZ, F. “Notas comparativas entre el ASEC y el SERCLA”. En: PEDRAJAS PÉREZ, F. (ed.). *Solución de conflictos laborales : negociación directa y solución extrajudicial: actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Almería, 1996). Almería: Universidad de Almería, 1996, pp. 109-121.
- PEÑA PINTO, M. “Administración y solución de conflictos laborales”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 23-26.
- PÉREZ BORREGO, G. *Arbitraje de elecciones y procesos judiciales en materia electoral*. Granada: Comares, 1999.

- PÉREZ DEL RIO, T. “La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (art. 91 ET)”. En: (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, pp. 110-123.
- PÉREZ PÉREZ, M. “El contenido obligacional de los convenios colectivos”: En: OJEDA AVILÉS, A (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
- PÉREZ YAÑEZ, R. *El control judicial de los pactos colectivos*. Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
- “El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1999, 98, pp. 847-876.
- PERONE, C. P. “L’arbitrato nelle controversie di lavoro”. *Rev. Il Diritto del Lavoro*, 1979.
- PIQUERAS PIQUERAS, C. *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*. Madrid: Ibidem, 1998.
- PURCALLA BONILLA, M. A. y BEATO GARCÍA, J. L. “La impugnación de los laudos arbitrales”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- QUESADA SEGURA, R. “Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo”. En: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F. (coord.) *Autonomía colectiva y autonomía individual. La dimensión social del mercado único europeo. IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones* (Madrid, 1990). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1992.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y. *Los convenios colectivos irregulares*. Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1998.
- RAMOS MARTÍN, R. D. “La solución extrajudicial de conflictos laborales: la experiencia en Zamora desde la asunción por la Junta de Castilla y León de las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral. Un estudio de campo” En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- RAMOS QUINTANA, M. I. *El deber de paz laboral (su regulación en la ley y en el convenio colectivo)*. Madrid: Civitas, 1993.

REINOSO CEBALLOS, J. “Órganos para la resolución no jurisdiccional de conflictos laborales (la mediación como trámite para la resolución de controversias laborales)”. En: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos: V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* (Madrid, 1992). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*. Madrid: IELSS, 1984.

- “Arbitraje, comisiones paritarias y proceso”. En: PÉREZ PÉREZ, M. (coord.). *La integración de los servicios sociales y la asistencia social en la Seguridad Social. La reforma de la jurisdicción en el orden social. IV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de Relaciones Laborales* (Torremolinos, 1985). Sevilla: Junta de Andalucía, 1986.
- “Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos”. En: *Relaciones Laborales*, 1988, I.
- “Negociación colectiva interprovincial y la trascendencia de los convenios colectivos supra- autonómicos en la estructura negocial de Andalucía”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *Negociación colectiva y comunidades autónomas*. Madrid: Tecnos, 1991.
- “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1992, 2, pp. 190-264.
- *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1992.
- “Medios extrajudiciales de solución de conflictos. Principios generales”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 27-38.
- “Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos”. En: ALARCÓN, M. R. Y DEL REY, S. (coord.). *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid: Marcial Pons, 1995.
- “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: un análisis final”. En: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva. IX Jornadas de Estudios sobre la Negociación Colectiva* (Madrid, 1996). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, pp. 99-128.
- “Mediación y arbitraje en los periodos de consulta: algunas cuestiones esenciales”. En: *Segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos*

- laborales: (ASEC-II)*. Madrid: Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 1999.
- RIOS SALMERON, B. “Aspectos procesales de la Reforma Laboral de 1994”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 24, pp. 407-440.
- RIVERO LAMAS, J. “Las relaciones entre la Ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de negociación informal”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1992, 3.
- “La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. Legitimación en grupos de empresas”. En: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos: V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* (Madrid, 1992). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- ROCCELLA, M. “Sistemi di prevenzione e di composizione dei conflitti collettivi di lavoro nei paesi della Comunità europea”. *Riv. Giur. Lav.*, 1980, 10-11.
- RODRIGUEZ CRESPO, M^a. J. “La conciliación extrajudicial y la no obstaculización del Derecho de Tutela Judicial Efectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2001, 62, pp. 127-156.
- RODRIGUEZ FERNANDEZ, M^a. L. “Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje”. *Derecho Social*, 1998, 4, pp. 199-222.
- “La intervención previa de la Comisión Paritaria en los procedimientos del ASEC II”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. *et al. La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- RODRIGUEZ RAMOS, M. J. y PEREZ BORREGO, G. “Ámbito objetivo del arbitraje electoral obligatorio”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral : los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, 1996, pp. 149-166.
- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Mercedes. “Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral”. En: *Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (Madrid, 1994). Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, pp. 11-22.
- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel. “El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo”. *Revista de Política Social*, 1962, 56.

- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel. “Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1986, 2, pp. 3-10
- “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1992, 1, pp. 47-54.
 - “Solución extrajudicial de conflictos laborales: a propósito del Acuerdo Interconfederal Andalúz”. En: PEDRAJAS PÉREZ, F. (ed.). *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial*. Almería: Universidad de Almería, 1996, pp. 95-108.
 - “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del estatuto de los trabajadores”. En: *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de estudio sobre negociación colectiva* (Madrid, 2000). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 57-89.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y GONZALEZ ORTEGA, S. “Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del estatuto de los Trabajadores”. *Revista de Política Social*, 1983, 137.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a. E. “La ley 12 /2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2001, 2, pp. 41-58.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*. Sevilla: Universidad de Sevilla, Instituto García Oviedo, 1972.
- “La Negociación colectiva en la Constitución Española de 1978”: En: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios constitucionales, 1980.
 - “Procedimientos de solución de conflictos de trabajo en la República Federal Alemana”. En: PALOMEQUE LOPEZ, C et al. *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.
 - “Sobre la intervención del orden jurisdiccional laboral en la solución de los conflictos colectivos”. En: PÉREZ PÉREZ, M. (coord.). *La integración de los servicios sociales y la asistencia social en la Seguridad Social. La reforma de la jurisdicción en el orden social. IV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de Relaciones Laborales* (Torremolinos, 1985). Sevilla: Junta de Andalucía, 1986, pp. 218-232.

- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. “La intervención administrativa en los conflictos surgidos en la negociación colectiva”. En: DURÁN LÓPEZ, F. (coord.) *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1987). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1989, pp. 177-192.
- “Comisiones paritarias de convenios colectivos y competencia de la jurisdicción del orden social”. En: PRADOS DE REYES, F. J. (coord.). *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España. VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Granada, 1988). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1991, pp. 123-138.
- ROJAS RIVERO, G. P. “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, 2, pp. 415-428.
- ROLDÁN ESTRADA, N, y SAMPIETRO RODRÍGUEZ, L. “El tribunal laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- ROMAN DE LA TORRE, M. D. *La composición de la representación social en la negociación colectiva estatutaria*. Valencia: Tirant lo blanch, 1999.
- ROMAN VACA, E. “Sanción administrativa y medios de solución de conflictos colectivos”. En: CABRERA BAZÁN, J. (coord.). *El sindicalismo de los años 90. La potestad sancionadora de la Administración en el orden social. VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Sanlúcar de Barrameda, 1990). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía, 1991, pp. 201-208.
- *El proceso especial de conflictos colectivos de Trabajo*. Madrid: Civitas, 1992.
- “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. Algunas cuestiones procesales y su tratamiento judicial”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, 26, pp. 360-370.
- “Organos estatales, autonómicos y convencionales de conciliación: problemas de articulación en la regulación procesal de los conflictos colectivos de trabajo”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 281-286.

- ROMERO PRADAS, M^a I. *La conciliación en el proceso laboral*. Valencia: Tirant lo blanch, 2000. (Tirant monografías, 137)
- SAEZ LARA, C. *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1992.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. “La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada”. *Documentación Laboral*, 1988, 24, pp. 9-36.
- SALA FRANCO, T. *Negociación colectiva y convenios colectivos*. Deusto: Universidad de Deusto, 1990.
- *La reforma del Mercado de Trabajo*. Valencia: CISS, 1994.
 - *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*. Valencia: Tirant lo blanch, 1996.
 - “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”. En: *Segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: (ASEC-II)*. Madrid: Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 1999.
 - “Balance de los sistemas de solución de conflictos”. En: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje* (Madrid, 1999). Madrid: Unión General de Trabajadores, Secretaría Confederal de Acción Sindical, 1999.
- SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Valencia: Tirant lo blanch, 1996. (Tirant Monografías, 56)
- “El acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)”. En: *Anuario de Negociación Colectiva 1997*. Madrid: UGT, Lex Nova, 1998.
 - *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Madrid: Comunidad de Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.
- SALA FRANCO, T. y PEREZ DE LOS COBOS, F. *Informe acerca de la posibilidad de establecer un sistema valenciano de solución extrajudicial de conflictos colectivos*. Valencia: Consell Valencià de Relacions Laborals, 1990.
- SALA FRANCO, T.; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J. M^a. *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*. Madrid: ACARL, 1989.
- SANTIAGO COLLADO, L. “Facultades empresariales y ejercicio del derecho de huelga. A propósito de la sentencia del TC 90/1997, de 6 de mayo”. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1997, 86, pp. 948-958.

- SANTIAGO REDONDO, K. M. *La negociación colectiva en la cumbre (art.83.3 ET)*. Valencia: Tirant lo blanch, 1998.
- SANTOR SALCEDO, H. “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón (ASECLA)”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- SANTOS FERNANDEZ, R. y TORRENTE GARI, S. “Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo”. *Actualidad Laboral*, 1995, 10, pp. 151-163.
- *Segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: (ASEC-II)*. Madrid: Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), 1999.
- SERRANO ARGÜELLO, N. “Últimos pasos hacia una solución extrajudicial de conflictos de determinación de las condiciones de trabajo en el ámbito público”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- SESMAS BASTIDA, B. “Acuerdo Interprofesional riojano, Tribunal Laboral y solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad Autónoma de La Rioja”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001.
- *Procedimientos de Solución extrajudicial de conflictos laborales: Marco convencional y normativo*. Logroño: Universidad de La Rioja, Servicio de publicaciones. 2004.
- *Out-of-court procedures of solution about the labor conflicts: Normative and conventional framework*. Ann Arbor: ProQuest I & L, 2004.
- Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en occidente: República Federal Alemana, Bélgica, Suecia, Italia, Estados Unidos, Francia, Canadá, Reino Unido*. Bilbao: Comunidad Autónoma del País Vasco, Consejo de relaciones laborales, 1984.
- SOTO RIOJA, S. *La libertad sindical negativa*. Madrid: Civitas, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1998.

- TERRADILLOS ORMAETXEA, E. “A propósito del reciente preco III: novedades más significativas”. *Revista de Derecho Social*, 2000, 11, pp. 187-201.
- TORRENTE GARI, S. “La competencia del Estado y de las Comunidades Autónomas en el establecimiento de los servicios mínimos. Sobre la STC 233/1997 de 18 de diciembre”. *Derecho Social*, 1998, 1, pp. 133-146.
- VALDEOLIVAS GARCIA, Y. “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente”. En: VALDES DAL-RE, F. (dir.). *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*. Valladolid: Lex Nova, 1997, pp. 523-567.
- VALDES DAL-RE, F. “La reglamentación de los conflictos colectivos en Francia” En: PALOMEQUE LOPEZ, C et al. *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.
- “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”. *Revista de Política Social*, 1983, 37 pp. 395-444.
 - *Configuración y eficacia jurídica de los convenios colectivos extraestatutarios*. Madrid: ACARL, 1988.
 - “El lugar de la Ley de Procedimiento Laboral en el ordenamiento jurídico”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1990, 2, pp. 3-9.
 - “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos (I y II)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1992, 1, pp. 25-38.
 - “Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica; el Acuerdo para las empresas del Sector Metal del Grupo INI-TENEO (I y II)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, pp. 31-47.
 - “La reforma de las reglas de legitimación negocial (I)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1994, 1, pp. 54-80.
 - “Los despidos por causa económica”. En: VALDES DAL-RE, F. (dir.). *La reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova, 1994.
 - “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva” En: ALARCÓN, M. R. y DEL REY, S (coord.). *La reforma de la Negociación Colectiva*. Madrid: Marcial Pons, 1995.
 - “Los derechos de negociación colectiva y de huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español: una aproximación”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1997, 86, pp. 837-862.
 - (dir.). *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid: Lex Nova, 1997.

- “Cuestiones y problemas aplicativos del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”. En: *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo: X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva* (Madrid, 1997). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998, pp. 137-163.
 - “El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1998, 1, pp. 42-51.
 - “Sobre la fundamentación de las limitaciones del derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1998, 2, pp. 3-10.
 - “El arbitraje en los conflictos colectivos”. En: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje* (Madrid, 1999). Madrid: Unión General de Trabajadores, Secretaría Confederal de Acción Sindical, 1999.
 - “Arbitraje y conflictos colectivos en el ASEC: Problemas de aplicación”. En: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. et al. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales* (Palencia, 2000). Valladolid: Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo, 2001, pp. 189-208.
 - “Bases para la implantación de un sistema no jurisdiccional de conflictos de trabajo de dimensión europea (I y II)”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2002, 1, pp. 101-120.
- VALVERDE ASENSIO, A. “Medios extrajudiciales de solución de conflictos y sistema de negociación colectiva. Inadecuaciones formales y sustantivas”. En: NAVARRO NIETO, F. (coord.). *Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Córdoba, 1992). Madrid: Trotta, Junta de Andalucía, 1994, pp. 287-301.
- VERDERA Y TUELLS, E. “Un giro copernicano en el régimen del arbitraje en España”. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1996, 2, pp. 1421-1423.
- VIDAL CARUANA, G. y VIDAL BENEYTO, G. “El acuerdo que pone fin a la huelga: su validez y valoración por la Jurisprudencia”. En: OJEDA AVILÉS, A. (coord.). *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Sevilla, 1995). Madrid: Tecnos, Junta de Andalucía, 1996, pp. 316-324.
- WALTON, R E. *Conciliación de conflictos. Diálogo interpersonal y consultoría de mediadores*. México: Addison -Wesley Iberoamericana, 1988.

LISTADO DE ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores varios
ABI	Acuerdo Básico Interconfederal, de 10 de julio de 1979
AES	Acuerdo Económico y Social, de 9 de octubre de 1984
AI	Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983
AL	Actualidad Laboral
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980
AMI-R	Acuerdo Marco Interconfederal Revisado, de 3 de febrero de 1981
AN	Audiencia Nacional
ANE	Acuerdo Nacional sobre Empleo de 9 junio de 1981
AP	Audiencia Provincial
Ar.	Aranzari
Art	Artículo
AS	Aranzadi Social
ASEC I	Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de 25 de enero de 1996 (BOE de 8 de febrero de 1.996)
ASEC II	Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de 31 de enero de 2001 (BOE 26 de febrero de 2001)
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de Provincia
BOA	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Aragón
BOCAC	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
BOR	Boletín Oficial de La Rioja
CCAA	Comunidad/es Autónoma/s
C.c	Código Civil

C.C	Convenio Colectivo
CE	Comunidad Europea
C.E	Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978)
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CES	Consejo Económico y Social
CEPYME	Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa
Coord.	Coordinador
CGT	Confederación General del Trabajo
Dir.	Director
D	Decreto
D.A	Disposición Adicional
D.D	Disposición Derogatoria
D.F	Disposición Final
D.L	Decreto Ley
DL	Documentación Laboral
DS	Droite sociale
D.T	Disposición Transitoria
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea
DOCM	Diario Oficial de Castilla-La Mancha
DOGC	Diario Oficial de la Generalitat Catalana
Ed.	Edición
E.T	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo)
FJ	Fundamento Jurídico
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
IMAC	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
JS	Juzgado de lo Social
L	Ley
LCES	Ley 21/1991, de 17 de junio, del Consejo Económico y Social (BOE de 18 de junio)

LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 enero de 2000)
LISOS	RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE de 8 de agosto)
LO	Ley Orgánica
LOCGPJ	Ley Orgánica del Consejo General del Poder Judicial
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto)
LPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE de 11 de abril)
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OL	Ordenanza Laboral
OM	Orden Ministerial
OT	Ordenanza de Trabajo
PEE	Papeles de Economía Española
RASEC	Reglamento del ASEC
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLRT	Real Decreto Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo de 4 de marzo, (BOE 9 de marzo)
RDP	Revista de Derecho Privado
RDS	Revista de Derecho Social
RCL	Repertorio Cronológico de Legislación
RJ	Repertorio de Jurisprudencia
RTC	Repertorio del Tribunal Constitucional
RTCT	Repertorio del Tribunal Central de Trabajo
RMTSS	Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RPS	Revista de Política Social
RL	Relaciones Laborales
RMTAS	Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
RATBS	Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social

RTSS	Revista de Trabajo y Seguridad Social
REP	Revista de Estudios Políticos
RVDPA	Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje
S	Sentencia.
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SECLO	Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STCT	Sentencia Tribunal Central de Trabajo
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TCT	Tribunal Central de Trabajo
Tit.	Título
TL	Temas Laborales
TR	Texto Refundido
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Confederación Sindical Unión General de Trabajadores
UMAC	Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación
USO	Unión Sindical Obrera
Vol.	Volumen

2I | Colección Jurídica



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA