

# LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA

**Javier Fernández-Costales Muñiz**  
Catedrático EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de León

## I.- INTRODUCCIÓN.

“Más vale un mal acuerdo que un buen pleito”. A veces nuestro refranero, o las frases hechas que con éxito se perpetúan a lo largo del tiempo, parecen convertirse en auténticas verdades, en lo que se conoce como sabiduría popular. Sin embargo, no siempre estos dichos funcionan, ni pueden resultar de aplicación a todos los casos y, por supuesto, no siempre dicen la verdad o reflejan una realidad social, pudiendo tener dobles, triples o incluso más interpretaciones o lecturas.

El dicho señalado, muy extendido también entre juristas, pretende poner blanco sobre negro al hecho de que acudir a un tribunal supone siempre un riesgo y una incertidumbre frente a un acuerdo seguro, por mucho que nuestra posición ante el pleito sea firme y asentada. Sin embargo, no se puede ni mucho menos estar siempre de acuerdo con tal posicionamiento. ¿Por qué no un buen acuerdo que a su vez evite un buen pleito? Los sistemas autónomos de solución de conflictos nos ofrecen esta posibilidad.

En primer lugar, cabe abordar la cuestión terminológica sobre este tipo de medios de solución de conflictos, en tanto existen diversas denominaciones o expresiones utilizadas para designarlos, pudiendo ser todos ellos cuestionados en alguna medida.

El término “extrajudiciales” ha sido tradicionalmente el más utilizado y se encuentra plenamente afianzado, aunque presenta como inconveniente el tomar como elemento definitorio el elemento negativo, habida cuenta de que incide más en lo que no son, marcando la preponderancia de los medios judiciales al integrarlos en su definición, a pesar de hacerlo por exclusión. Por otra parte, resulta un término parcial, en tanto lo que vamos a resolver tanto por esta vía como por la judicial son conflictos jurídicos. En cualquier caso, “eclipsa la esencia de estos medios y es restrictivo en cuanto a su objeto”.

La expresión “autónomos” incide en la importancia y el peso que tiene en estos supuestos la autonomía de la voluntad de las partes, aunque tampoco es del todo cierto, pues en ocasiones será un tercero quien dicte la solución, por lo que no sería una expresión adecuada para el arbitraje, de carácter heterónomo, aunque, eso sí, siempre voluntario, lo que le concede ese grado de autónomo. No en vano el último Acuerdo se ha transformado en ASAC, al cambiar el término extrajudicial por la expresión autónoma, manteniendo el subtítulo extrajudicial.

En fin, para salvar estos problemas se ha hablado también de “resolución privada” de conflictos, la cual presenta igualmente algún problema, en este caso la intervención pública que existe en alguno de estos procesos.

En cualquier caso, y pese a los inconvenientes que se pueda buscar a estas expresiones, resulta prácticamente imposible dar con un término que sea absolutamente completo sin que adolezca de defecto alguno, de forma tal que cualquiera de ellas debe considerarse absolutamente válida, a pesar de las carencias que en sí mismas contengan, cuya importancia, a la hora de la verdad, es francamente relativa.

## **II.- EL CONFLICTO LABORAL COMO MARCO DE APARICIÓN DE LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO**

El ámbito de las relaciones laborales constituye, sin duda alguna, uno de los sectores de la sociedad en los cuales puede apreciarse con mayor intensidad la aparición de conflictos. La tradicional posición de pugna entre las partes implicadas en una relación de trabajo, sustentada por la diferente situación de poder entre empresario y trabajador, es fuente continua de toda clase de litigios.

El conflicto, como discrepancia fundamentada en el trabajo entre las partes o con relación a los intereses que en él se suscitan, puede tener lugar en sede individual o colectiva, manifestándose ésta como especie sociológicamente más amplia del conflicto social y mostrándose asimismo como un fenómeno “propio e inseparable del funcionamiento de las sociedades regidas por sistemas capitalistas democráticos con carácter principal, aunque accesoria o secundariamente pueda tener otras motivaciones, la controversia sobre cuestiones profesionales”.

El enfrentamiento no puede, empero, terminar convertido en una situación permanente y sin solución a la vista en el tiempo, sino que, por el contrario, requiere de soluciones apropiadas, por lo que cabe exigir a cada miembro, como un objetivo común, la búsqueda de un consenso que se erija sobre las divergencias y conflictos creados sobre la base de intereses particulares.

Por su obviedad resulta innecesario establecer aquí una defensa sobre la conveniencia y, especialmente, sobre la utilidad de la integración en el ordenamiento de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales. La propia Constitución, en su artículo 37.2 reconoce el derecho de trabajadores y empresarios a la adopción de medidas de conflicto colectivo, así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en sus artículos 6.3.d) y 7.1 establecen el derecho de participación de los sindicatos más representativos en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

En este sentido, en tanto sindicatos y asociaciones empresariales son asociaciones de relevancia constitucional que participan en el organigrama del Estado y se erigen como entes típicos de nuestro estado social y democrático de derecho, no puede existir temor alguno de que la potenciación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos “prive al Estado de una parte de sus competencias”.

Por el contrario, si los sujetos colectivos deciden utilizar la opción proporcionada por los medios extrajudiciales a la hora de solucionar un conflicto es posible que la obstaculización de tal estrategia acabe siendo ella misma una conducta opuesta a las libertades fundamentales y al orden constitucional<sup>1</sup>.

El Estatuto de los Trabajadores, por su parte, ha desarrollado, a través del artículo 83, las condiciones que permiten a las organizaciones empresariales y sindicales la creación de estos medios a través de los correspondientes acuerdos.

Así, la figura de los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos laborales se erige como la posibilidad de reconstruir la armonía alterada en el seno de las relaciones profesionales, entendiendo su punto de partida no como --en la práctica resulta básicamente imposible-- una

---

<sup>1</sup> Sobre la materia, en este sentido, SSTCo 18/1984, de 7 de febrero; 74/1996, de 30 de abril; 7/2001, de 15 de enero; 215/2001, de 29 de octubre; 229/2002, de 9 de diciembre;

ausencia de conflicto, sino más de una “adecuada conflictividad” a resolver de la manera más eficaz posible por los cauces más adecuados y por los propios sujetos implicados en el conflicto.

Y es que los cambios que han ido teniendo lugar en los tipos de organización del trabajo hacen necesaria una gestión de los recursos humanos más participativa, buscando el amparo y apoyándose en relaciones menos basadas “en el sistema de adversarios, que tiene costes elevados (de litigación)” y más en un modelo de cooperación, produciéndose una “quiebra del modelo clásico de judicialización del ejercicio de los derechos”. En este sentido, la evolución de los valores ha provocado que las sociedades industriales dispongan de mayores medios, incluidos los técnicos, para resolver los conflictos respetando las libertades y derechos del ciudadano.

Durante mucho tiempo, los mecanismos extrajudiciales o autónomos de solución de conflictos fueron uno de los grandes olvidados por nuestro sistema, llegando incluso a afirmar en su día algún autor que era el tema más pendiente de los temas pendientes desde la llegada de la democracia. El fuerte intervencionismo público en materia laboral, la debilidad de la autonomía colectiva o la desconfianza que suscitaban (y, en buena medida, todavía suscitan) estos medios privados de solución de conflictos para los propios protagonistas, unidos a la insuficiencia reguladora provocaron este atasco.

Sin embargo, ya en los años 80 se crearon los primeros sistemas, aunque fue principalmente en la década de los noventa, a raíz de la reforma de 1994, cuando se les da un verdadero impulso, con la firma del primer ASEC en 1996, y la paulatina aparición de la mayor parte de los sistemas autonómicos. El ordenamiento laboral ha venido, así, tradicionalmente desde los años noventa apostando por tratar de conseguir que los conflictos nacidos en el seno de las relaciones de trabajo sean resueltos por cauces compositivos que eviten, en la medida de lo posible, el acceso último a la vía judicial.

Así lo ha venido a señalar el propio Alto Tribunal, de acuerdo con el cual “la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa 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”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> STCo 217/1991, de 14 de noviembre.

Este impulso fue creciendo y ha sido de gran importancia en la reformas de 2010 y 2011, las cuales supusieron en conjunto una gran mejora y un serio avance. Eso sí, cabe señalar que la verdadera motivación de este impulso era la saturación de la vía judicial, siendo el objetivo principal su descongestión, además de la reducción de costes que no acudir a la jurisdicción implica.

La propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, curiosamente, supuso un nuevo impulso a estos medios, pues los fomenta y menciona en diferentes artículos en numerosas ocasiones, siempre con objeto de agilizar la tramitación procesal, a diferencia de la vieja Ley de Procedimiento Laboral, que apenas establecía menciones al respecto.

Por su parte, la reforma de 2012, aun cuando parece incidir en la línea iniciada anteriormente, en realidad viene a debilitar estos sistemas, pues junto a ellos establece cauces que los neutralizan o incluye nuevos supuestos de arbitraje obligatorio, que puede calificarse como “desnaturalizado”. Esta norma incide básicamente en la búsqueda de una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra, por lo que no potencia estos aspectos, beneficiando otros cauces quizá menos respetuosos con la autonomía de la voluntad.

Los motivos por los cuales los sistemas autónomos de solución de conflictos se han visto impulsados pueden parecer lo de menos mientras este impulso exista y, a ser posible, se mantenga en el tiempo. Sin embargo, debe señalarse que las motivaciones equivocadas o por simple necesidad en un momento no servirán para afianzar estos avances, que se verán paralizados con el paso del tiempo si la voluntad real no es la de impulsar tales sistemas, lo que irremediamente volvería a ralentizar o incluso a estancar los pasos ya dados.

En cualquier caso, la libertad de las partes puede llevarlas a confiar determinadas discrepancias al resultado de su autonomía y no someter la cuestión a quienes tradicionalmente se ocupaban de dirimir las, habida cuenta de que el hecho de solventar ante un tribunal la cuestión puede “por añadidura, proporcionar un sentido y contenido más pleno al derecho reconocido en el art. 37 de la CE a través de una opción de superior sentido democrático”, aun cuando, eso sí, la elección del sistema extrajudicial, de otra parte, “permitirá una actuación profiláctica capaz de evitar la herida abierta por cualquier pronunciamiento que declare un vencedor y un derrotado y, sea con ayuda de terceros o no, significará un triunfo del ‘*stare in pacis*’ y del diálogo sobre el enfrentamiento abierto; de la eficiencia y el realismo sobre las reivindicaciones desbocadas”.

Con ello, se logra potenciar el diálogo sobre el conflicto, al tiempo que se fomenta una, en su caso, futura mejor convivencia laboral, pues la actitud de las partes en el proceso se traduce en la mejora a largo plazo de las relaciones laborales en la empresa o el sector en el cual se ha intervenido, favoreciéndose así una especie de cultura del diálogo para solucionar los conflictos. Cabe decir, en consecuencia, que la solución extrajudicial se transforma así en una prolongación de la negociación colectiva, pero sin sus ataduras.

Ello al margen de la posibilidad de proporcionar una respuesta rápida y eficaz al litigio bajo la conformidad de las partes implicadas, lo que significaría, en principio, una resolución satisfactoria para todos, ya sea desde un punto de vista individual, colectivo o social, sin olvidar tampoco como puede evitar actuaciones temerarias, imprudentes, innecesarias o incluso desmedidas ante los órganos jurisdiccionales, con las consecuencias que tales actos suponen para el sistema judicial.

### **III.- APROXIMACIÓN AL ACTUAL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

El sistema de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos español ha regulado tres tipos básicos de actuación en este ámbito, como son la conciliación, la mediación y el arbitraje. Este último aparece caracterizado por otorgar a un tercero facultades dirimentes del conflicto que las partes le sometan mediante un laudo de obligatorio cumplimiento para las partes, el cual contendrá una solución que ponga fin al conflicto, pudiendo ser de derecho o de equidad, en virtud, respectivamente, de resolver un conflicto jurídico o de intereses, aun cuando en la práctica tal distinción puede no resultar tan clara.

En cambio, la distinción entre conciliación y mediación resulta más difusa, habiendo destacado algún autor como tal diferencia “existe únicamente en los centros cultos de debate. En el campo menos culto del arreglo de disputas, las partes no establecen distinción alguna”. En cualquier caso, tal distingo puede quedar situado “en que el conciliador tan sólo ha de tratar de acercar las posturas de las partes, creando un clima propicio al acuerdo capaz de solucionar la disputa, mientras que el mediador puede, además, efectuar una propuesta de solución, que ha de someter (y aquí la diferencia con el arbitraje, donde la decisión del árbitro se impone coercitivamente a las partes) a la aceptación de los sujetos enfrentados”.

De tal manera, la mediación añade “un elemento dinámico a la intervención del neutral, porque se le exige que sugiera soluciones alternativas y que provea la información que las partes pueden no haber considerado. El nivel máximo de intervención activa no dirimente se dará en el *fact finding*, un procedimiento más formal que envuelve la sumisión de una disputa a un grupo de individuos neutrales que llevan a cabo una completa investigación comprendiendo audiencias y análisis de todo tipo de pruebas, para realizar finalmente un informe que recaerá en exclusiva sobre los hechos”.

En cualquier caso, poseen en común la actuación de un tercero cuya función es la de propiciar un acuerdo entre las partes, de forma tal que carece de capacidad decisoria, pues no las sustituye, habida cuenta de que son ellas quienes alcanzan el arreglo, aunque guiadas y asistidas por aquél, marcando la diferencia entre ellas, como se ha destacado, la intensidad de la intervención de ese tercero.

El ordenamiento español conoce las tres fórmulas antes señaladas, aun cuando lo hace en modos muy variados y asignando a cada una un papel claramente diferenciado. En primer lugar, cabe destacar como, con carácter general, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social impone a las partes, tanto para los conflictos individuales como para los colectivos, y como verdadero requisito preprocesal de obligado cumplimiento para tener acceso a los tribunales laborales, el cumplimiento de un trámite conciliatorio ante un servicio público administrativo integrado por funcionarios de carrera, tal y como establece el artículo 63 LRJS, de acuerdo con el cual “será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.

En todo caso, se fijan una serie de excepciones en virtud básicamente de la urgencia de las actuaciones. Así, de acuerdo con el artículo 64 LRJS quedan al margen del requisito de intento de conciliación o, en su caso, de mediación “los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los

trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género”.

Igualmente, quedan exceptuados aquellos procesos “en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso”, de la misma manera que los supuestos en los cuales “en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas”<sup>3</sup>.

A pesar de tales previsiones, la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el Estatuto de los Trabajadores han permitido en su articulado la sustitución de esta conciliación ante la Administración laboral por otras fórmulas de solución extrajudicial de conflictos partiendo de la voluntad de los interlocutores sociales a través de Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos sectoriales firmados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas (art. 83.2 del ET).

Los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos se han erigido, en este sentido, como la vía elegida para desarrollar normativa y prácticamente la mencionada opción. De tal forma, se han aprobado en nuestro territorio sucesivos acuerdos de ámbito nacional y otra serie de ellos de ámbito autonómico que han venido a recoger el deseo de los interlocutores sociales de dotarse de un sistema flexible, democrático y autónomo de solución extrajudicial de conflictos.

---

<sup>3</sup> Además, el tercer apartado de este precepto establece como “Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente”.



## **1.- El Acuerdo Nacional de Solución Autónoma (Extrajudicial) de Conflictos Laborales**

El Acuerdo Nacional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) desde su aprobación en el año 1996 ha ido pasando por diferentes renovaciones (2000, 2005, 2009) que han alterado en mayor o menor medida sus contenidos, siendo la última de ellas el Quinto Acuerdo Nacional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado el 12 de febrero de 2012 y publicado en el BOE el 23 de febrero del mismo año, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, y que se prorrogará por períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período<sup>4</sup>, aun cuando cabe destacar como, desde su primera versión, se fue estableciendo una vigencia de cuatro años, procediéndose a su sistemática renovación y reelaboración, tal y como puede verse por la fecha de sus distintas evoluciones.

La puesta en marcha de este acuerdo y sus sucesivas renovaciones supusieron un paso básico y fundamental en la modernización del sistema español de relaciones laborales, en tanto en cuanto “potencia la autonomía colectiva y aporta dosis de racionalización y ductilidad a la dinámica laboral, favoreciendo la solución pronta y adecuada (por el concierto de las partes implicadas) de los conflictos profesionales”.

Estos acuerdos han sido negociados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con lo establecido por el artículo 83.3 del ET, adquiriendo por ello fuerza vinculante y eficacia plenas. El ASEC se adoptó en el seno de una Comisión Negociadora que se hallaba integrada por los sindicatos y asociaciones más representativas “que reunían sin lugar a dudas todas las exigencias del artículo 88.1 segundo del Estatuto, y en el cual el Acuerdo en cuestión se adoptó por unanimidad de todos los miembros que participaron, con lo que superó con creces la mayoría de cada una de las representaciones que exige el artículo 89.3 del indicado Estatuto, con lo cual, por reunir tales exigencias estatutarias, el acuerdo tiene la fuerza vinculante

---

<sup>4</sup> “La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia por un período de doce meses. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y podrán someter sus discrepancias durante el proceso de negociación a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia” (artículo 2.2, segundo párrafo del ASAC).

que las partes le dieron (...), sin que pueda (...) serle reconocida una naturaleza extraestatutaria que, por lo dicho, no tiene”<sup>5</sup>.

Por otra parte, los diferentes acuerdos destacados han disfrutado de un claro amparo de los diferentes Gobiernos en el poder en cada etapa negociadora en cuanto a apoyo institucional y financiero hace, habida cuenta de las necesidades que en este sentido posee una maquinaria jurídica de notable complejidad.

El V Acuerdo incorpora la novedad de cambiar de título, apareciendo el término “autónoma”, pretendiendo tal y como señala en su Preámbulo “el fortalecimiento de los instrumentos de solución de la discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes en la resolución de los conflictos inherentes a las relaciones colectivas de trabajo, dando satisfacción de manera equilibrada a los planteamientos de unos y otros al posibilitar la conciliación de los intereses de ambas partes ante una realidad extremadamente cambiante y que requiere de mecanismos ágiles y de respuestas inmediatas antes las incertidumbres y demandas en la coyuntura actual”.

Desde su nacimiento se han venido manteniendo prácticamente intactos sus principales caracteres en las sucesivas versiones, habiéndose introducido a través de las diferentes actualizaciones y revisiones de los acuerdos ciertas modificaciones y algunas mejoras técnicas que, en la última de ellas, ha venido a incorporar medidas que redundarán, por un lado, en la mejora de los derechos de los trabajadores, y por otro, en la competitividad y productividad de las empresas.

En este sentido, cabe destacar como desde sus inicios se incluyó entre sus contenidos un hecho básico como es la creación de un Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), cuya función será administrar y gestionar el sistema de solución extrajudicial de conflictos y tendrá composición paritaria, quedando sujetos a su funcionamiento en el ámbito material objetivo del Acuerdo los conflictos de índole colectiva que excedan de una Comunidad Autónoma, siendo expresamente excluidos los conflictos individuales.

---

<sup>5</sup> STS de 22 de septiembre de 1998 (RJ 7422). En el mismo sentido, y con carácter previo, SAN de 15 de octubre de 1997 (Ar. 3543).

Por otra parte, los procedimientos que el Acuerdo regula como vía extrajudicial de solución son la mediación y el arbitraje. Eso sí, previstos como fórmulas independientes y “no concatenadas”.

La elección por la mediación supondrá la intención de buscar una solución negociada del conflicto, implicando la opción por el arbitraje una mayor sumisión y, también, cabe destacarlo, un mayor riesgo, en principio, para las partes, siendo la mediación obligatoria en el caso de ser solicitada por una de las partes y las propuestas de mediación ofrecidas podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ellas<sup>6</sup>, mientras que el arbitraje únicamente entrará en juego cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

Ambas presentan una serie de principios rectores ciertamente similares a los del propio proceso laboral, como la gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales, quedando prohibida, una vez iniciado el proceso, la posibilidad de convocar huelgas o adoptar medidas de cierre patronal, ejercitar acciones judiciales o administrativas o adoptar cualquier otra medida tendente a la solución del conflicto suscitado.

Esta medida tiene su lógica, en tanto se evitan presiones e injerencias al proceso mediante la huelga. Sin embargo, a un tiempo, es un precio que una de las partes debe pagar al someterse a arbitraje y, muy posiblemente, una de las principales causas para no hacerlo.

Por otra parte, los acuerdos se han caracterizado en el procedimiento por un evidente antiformalismo y la rapidez, en tanto los trámites obligatorios se reducen a los mínimos indispensables, dejando, además, un amplio margen discrecional al árbitro o mediador para llevar a cabo los trámites más adecuados de acuerdo con su criterio.

Dichos árbitros y mediadores aparecerán incluidos en una lista compuesta por personas propuestas y consensuadas por las asociaciones sindicales y empresariales firmantes del pacto, que facilitará a los demandantes de sus servicios y de entre los cuales las partes habrán de elegir de común acuerdo a quien actuará en el caso concreto, pudiendo incluso ser nombrado un mediador

---

<sup>6</sup> En caso de existir procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos recogidos por la negociación colectiva, deberán prevalecer sobre los ordinarios previstos para evitar el proceso, STSJ Cataluña 8 de enero 2001 (AS 562).

que no aparezca en dicho listado. En caso de no realizar tal designación, será el propio SIMA quien la lleve a cabo.

En fin, en caso de llegarse a un acuerdo que solucionara el conflicto, o en el supuesto de dictarse un laudo arbitral, su valor se equipara al de un Convenio Colectivo estatutario siempre y cuando se cumplan los requisitos de legitimación legalmente establecidos. El documento continente de la avenencia o el laudo tendrán la misma fuerza que una sentencia, pudiendo en último caso acudir al arbitraje o plantear el conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales del orden social en aquellos casos en los cuales el acuerdo no se materialice.

## **2.- Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en las Comunidades Autónomas**

Siguiendo la línea antes trazada, los poderes públicos territoriales han venido a desempeñar un importante papel a la hora de impulsar las medidas de autocomposición de conflictos colectivos de trabajo. Las Comunidades Autónomas han sido las primeras en darse cuenta de que su proximidad a los problemas laborales y a los interlocutores de sus ámbitos autonómicos se muestran como una gran ventaja para alcanzar acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales para solucionar conflictos al amparo del artículo 83 ET. No en vano, todas las Comunidades se han dotado de un acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, lo que muestra claramente la importancia y el impulso que este tipo de sistemas ha recibido en nuestro sistema.

Surge de tal manera una pluralidad de acuerdos sectoriales sobre la materia, convertidos en auténticos convenios colectivos encargados de proporcionar un procedimiento uniforme de clara eficacia normativa que, a pesar de las lógicas diferencias, siguen todos unos mismos principios y con un idéntico objetivo final, que no es otro que fomentar la autonomía colectiva a través de la implantación de sistemas extrajudiciales en los que la participación de los agentes sociales adquiera un papel preeminente, no sólo cuando el conflicto sea de intereses, sino también cuando presente un trasfondo de problema jurídico.

Ahora bien, aun cuando comparten un núcleo y unos objetivos comunes, la articulación de los distintos sistemas muestra diferentes variantes en las distintas manifestaciones territoriales creadas. Los acuerdos incluyen la conciliación, mediación y arbitraje, pero su regulación,

composición, gestión y funcionamiento de los órganos creados al efecto difiere en mayor o menor medida, en especial cuando de resolución de conflictos individuales se trata, pues algunos de dichos acuerdos ni siquiera han optado por incluir previsiones al respecto, aun cuando el ASEC, tal y como se destacó, únicamente se ocupa de conflictos de carácter colectivo en un determinado ámbito, el que exceda de la Comunidad Autónoma, dejando aquellos de ámbito igual o inferior a la posible resolución, en su caso, de lo previsto en los procedimientos establecidos en los Acuerdos sobre solución extrajudicial de las concretas Comunidades Autónomas, división por razón del ámbito del conflicto que resulta coherente con el sistema judicial de reparto de competencias en materia social, en tanto los conflictos colectivos de ámbito inferior a la Comunidad Autónoma son conocidos por los Tribunales Superiores de Justicia, mientras que los Conflictos que afecten a varias Comunidades son competencia de la Audiencia Nacional.

#### **IV.- A MODO DE CONCLUSIÓN**

En definitiva, cabe señalar que los sistemas de composición autónoma de conflictos laborales constituyen una vía singular provista de múltiples alicientes institucionales para una plena, integral, y a un tiempo satisfactoria, solución de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, pues resulta plenamente respetuosa con el derecho constitucional de las partes a la tutela judicial efectiva; es un procedimiento adecuado para la composición de cualquier tipo de conflicto laboral, ya sea individual o colectivo, y jurídico o de intereses, siendo la posibilidad de recurrir a estos medios es libre y voluntaria para los sujetos en conflicto; es gratuito para las partes, que no pierden en ningún momento el control sobre el proceso (al menos en la mediación), pudiendo debatir no sólo las cuestiones planteadas inicialmente, sino también todas aquellas que surjan durante el procedimiento y puedan ayudar a resolver la controversia, sin que exista una sensación de ganador-perdedor; poseen una flexibilidad (especialmente la mediación) que permite no estar sujeto a limitaciones temporales o formales, entendiéndose los sujetos implicados la solución como más justa, habida cuenta de que han llegado a ella a través del diálogo; la tramitación de los procesos es muy rápida y ágil; potencia la autonomía colectiva; las resoluciones, en especial el laudo arbitral, que ponen fin a este proceso, puede ofrecer soluciones muy variopintas y creativas que se adapten perfectamente a las necesidades de las partes; en fin, alivia la carga de los órganos jurisdiccionales del orden social.

En definitiva, la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa 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, por lo que no debe considerarse en ningún momento un mecanismo contrario o enemigo del sistema jurisdiccional. El propio Tribunal Constitucional lo ha calificado como “parajurisdiccional”. Ambas vías se ayudan y hay que dejar a un lado los planteamientos de alternatividad entre ellas.

En cualquier caso, cabe señalar también que existen posibles mejoras en el sistema, que adolece de errores y defectos que deberían ser subsanados en futuras revisiones de los acuerdos. Así, el hecho de ser procedimientos que resultan independientes uno de otro puede llegar a distorsionar las propias relaciones entre las partes y abocar al fracaso desde el inicio de cualquier intento solutorio, al no ponerse de acuerdo en la elección de una u otra vía, por lo que se podría establecer un sistema escalonado.

Por otra parte, aun cuando resultan obligatorios en ciertos supuestos, no se contempla cauce alguno para sancionar al sujeto que decida no acudir, o acudir sin intención alguna de encontrar una solución real al conflicto, lo cual puede hacer que los procedimientos extrajudiciales de solución se conviertan en ocasiones en meros trámites que hay que cumplir, pero sin alcanzar efectividad.

En general, centran su ámbito material de actuación en los conflictos colectivos de trabajo, olvidando los individuales, lo que puede generar el problema de que alguna de las partes pretenda conseguir el reconocimiento individual del acuerdo a nivel colectivo, lo que requerirá de nuevos procedimientos. Además, estos sistemas resultan incompatibles con la huelga, lo que, aun cuando resulta lógico, puede ser una de las causas para no acudir a los medios autónomos de solución.

La vía jurisdiccional dota en última instancia de garantías al arbitraje, por lo que muchas veces las partes prefieren acudir directamente a los tribunales, de ahí que exista una gran judicialización de las relaciones laborales en España.

El nombramiento de los mediadores-árbitros debe ser un proceso más abierto, basado en principios básicos de mérito y capacidad.

En fin, sigue existiendo un desconocimiento general de su funcionamiento real, de la posibilidad de acudir a tales medios o, incluso, de su propia existencia. En este sentido, conviene destacar la necesidad de desarrollar campañas que acerquen y den a conocer a los interesados estos procedimientos.

## BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980.

AA.VV. (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, Universidad de Almería, 1996.

AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid, Lex Nova, 1997.

AA.VV.: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1997.

AA.VV.: *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1998.

AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, 1999.

AA.VV. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., Dir. y DUEÑAS HERRERO, L., Coord.): *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, Dir.; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y MIÑARRO YANINI, M. Coords.): *Solución extrajudicial de conflictos laborales (estudio práctico de los sistemas autonómicos y estatal)*, Eolas, León, 2014.

ALFONSO MELLADO, C. L.: *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993.

APILLUELO MARTÍN, A.: *La intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*, Barcelona, CEDECS, 1997.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El arbitraje laboral”, en AA.VV. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., Dir. y DUEÑAS HERRERO, L., Coord.): *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2001.

BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>. A.: *El arbitraje laboral*, Madrid, MTSS, 1993.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo”, en AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980.

BORRAJO DACRUZ, E.: “Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 10, 1983.

BORREGO GUTIÉRREZ, M.: “La solución autónoma del conflicto laboral. Una realidad consolidada”, *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, núm. 30, 2015.

CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: “Los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales en el derecho español”, en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, 1999.

CRUZ VILLALÓN, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995.

- “La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, 1999.

DEL REY GUANTER, S.: “Los medios de solución de conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1992.

- “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis inicial”, en AA.VV.: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1997.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La mediación”, en AA.VV. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., Dir. y DUEÑAS HERRERO, L., Coord.): *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001.

GARCÍA ABELLÁN, J.: *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. A. y ORTEGA GIMÉNEZ, A.: *Los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales: pieza clave del sistema español de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2007.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución”, en AA.VV. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., Dir. y DUEÑAS HERRERO, L., Coord.): *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001.

KAHALE CARRILLO, D.: “El Acuerdo de solución Autónoma de Conflictos (ASAC) y el Servicio de Mediación y Arbitraje (SIMA)”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, Dir.; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y MIÑARRO YANINI, M. Coords.): *Solución extrajudicial de conflictos laborales (estudio práctico de los sistemas autonómicos y estatal)*, Eolas, León, 2014.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: El Acuerdo Interprofesional de 8 de febrero de 1996”, en AA.VV. (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, Universidad de Almería, 1996.

MERCADER UGUINA, J. R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, J. A.: “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1996.

MIÑARRO YANINI, M.: “El impulso oscilante de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2012.



- "Introducción", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, Dir.; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y MIÑARRO YANINI, M. Coords.): *Solución extrajudicial de conflictos laborales (estudio práctico de los sistemas autonómicos y estatal)*, Eolas, León, 2014.

MUNDUATE JACA, L. y MARTÍNEZ RIQUELME, J. M.: *Conflicto y negociación*, Madrid, Pirámide, 1998.

ORDEÑANA GEZURAGA, I.: *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*, Madrid (Civitas/Thomson-Reuters), 2006.

PÉREZ YÁÑEZ, R.: "El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1999.

PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid, Ibidem, 1998.

RÍOS SALMERÓN, B.: "Soluciones pactadas de conflictos de trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: *Relaciones de trabajo y estructuras políticas*, Madrid, MTAS, 1984.

SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos: análisis comparativo*, Madrid, CES, 2001.

SANTOR SALCEDO, H.: *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, La Ley, 2006.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Prólogo", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, Dir.; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y MIÑARRO YANINI, M. Coords.): *Solución extrajudicial de conflictos laborales (estudio práctico de los sistemas autonómicos y estatal)*, Eolas, León, 2014.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el *desideratum* legal y el ostracismo social", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: la superación de una asignatura pendiente", en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Dir.): *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid, Lex Nova, 1997.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Cuestiones y problemas aplicativos del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)", en AA.VV.: *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, 1998.