

# LOS MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COMO INSTRUMENTOS ALTERNATIVOS AL PROCESO LABORAL: SU IMPLANTACIÓN EN ESPAÑA

**Helena SANTOR SALCEDO**

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Zaragoza*

**RESUMEN:** En España, tradicionalmente, los conflictos de trabajo han sido solucionados por los Tribunales, siendo la vía extrajudicial prácticamente inexistente. El intervencionismo normativo del Estado, la gratuidad y rapidez de la jurisdicción social, la debilidad de la autonomía colectiva y el recelo de los agentes sociales explican, entre otros factores, dicho fenómeno. A partir de la reforma laboral de 1994, sin embargo, la negociación colectiva ha venido a ocupar el lugar que le corresponde en un sistema moderno de relaciones laborales, erigiéndose en cauce idóneo para la creación de mecanismos alternativos al proceso laboral. Fruto de ello, son los acuerdos suscritos en diversas Comunidades Autónomas y el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), en los que la mediación y el arbitraje, caracterizados por la intervención de un tercero imparcial aceptado por las partes, resultan ser medios eficaces para la integración de intereses opuestos.

**Palabras clave:** Conflictividad laboral, Negociación colectiva, Solución extrajudicial, Mediación y arbitraje.

El conflicto laboral es un elemento intrínseco al sistema de Relaciones Laborales. Esta inmanencia obedece, básicamente, a la tradicional confrontación capital-trabajo que ha caracterizado la evolución de nuestra disciplina<sup>1</sup>, no quedando más alternativa para alcanzar la tan ansiada paz social que crear unos cauces que permitan su integración y la superación del litigio abierto<sup>2</sup>.

Eso es precisamente lo que ha intentado realizar nuestro ordenamiento jurídico: rodearse de unos mecanismos idóneos de solución de conflictos que pudieran paliar la siempre presente conflictividad laboral. Y es que, tal y como se ha llegado a comprobar, una adecuada litigiosidad es el mejor garante de la paz laboral en un sector, como es el nuestro, tremendamente polémico.

El instrumento que ha intervenido principalmente en la solución de los conflictos laborales, sobre todo en los llamados conflictos jurídicos<sup>3</sup>, ha sido el cauce judicial, quedando relegada, a un muy segundo plano, la solución extrajudicial. Como es sabido, España se ha caracterizado por permanecer inserta durante muchos años en una tradición jurídica en la que el monopolio de la ley y su defensa a través de los órga-

---

1. Por todos, EDWARDS, P. K.: *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, y «El conflicto laboral: temas y debates en la investigación reciente», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 3, 1993; ADAM, G. y REYNAUD, J. D.: *Conflicto de trabajo y cambio social*, Ibérico europea de ediciones, Madrid, 1979; CABANELLAS, G.: *Derecho de los conflictos laborales*, Buenos Aires, 1966.

2. Una vez aceptada esta premisa, se ha de exigir del Estado «[...] no sólo que evite todo intento de negar su existencia, sino, lo que es más importante, que la pacificación de ese conflicto no se residencie ni exclusiva ni siquiera principalmente en los poderes públicos, sino que se coloque en manos de sus propios protagonistas, en especial a través de la autonomía colectiva de la que son titulares». Vid. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: La superación de una asignatura pendiente», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (coord.): *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Lex nova, Valladolid, 1997, pág. 524.

3. Son numerosas las clasificaciones del conflicto que existen en nuestro ordenamiento jurídico. La más operativa es aquella que distingue entre conflicto laboral *individual* (si compete a un solo trabajador y a su empresario); conflicto laboral *plural* (que no es más que una mera unión de pretensiones individuales) y, finalmente, conflicto *colectivo* en donde está presente el interés general de los trabajadores. A su vez, el conflicto colectivo de trabajo puede ser jurídico o también llamado de interpretación y aplicación, o *de intereses*. Los primeros, surgen cuando quienes los promueven entienden que la otra parte no ha interpretado o no ha aplicado debidamente la normativa existente en el caso concreto (habitualmente ley o Convenio), es decir, en ellos se denuncia una presunta violación del orden jurídico establecido. Por contra, en los llamados conflictos de intereses, también denominados económicos o de regulación, no existe derecho reivindicable ni aplicable al caso concreto, sino que la controversia surge sobre la regulación futura de una cuestión laboral. Vid. IGLESIAS CABERO, M.: «Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses», *Documentación Laboral*, nº 36, 1992-II, pág. 68. Finalmente, por su significación, se distingue entre los conflictos *propios* y los *impropios*. Esta última distinción, omitida por un amplio sector de la doctrina, sí ha sido tenida en cuenta por C. L. ALFONSO MELLADO, *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Tirant lo blanch, Valencia, 1993, págs. 34-38.

nos administrativos y judiciales ha conducido a la exclusión de vías que comportaban una solución negociada del conflicto<sup>4</sup>. Y ello, como veremos, a pesar de la existencia de mecanismos y de sistemas extrajudiciales que podían superar esta conflictividad sin necesidad de acudir a la vía judicial<sup>5</sup>.

La situación descrita no es más que la resultante de un conjunto de factores que, como han tenido ocasión de poner de manifiesto, entre otros, CRUZ VILLALÓN y SALA FRANCO, dieron lugar a un olvido premeditado de los sistemas de solución al margen del proceso<sup>6</sup>. Nuestro ordenamiento jurídico y, en particular, nuestro sistema de relaciones laborales, se han caracterizado por el intervencionismo público<sup>7</sup>, fruto del compromiso de cumplir la función tuitiva hacia la parte contratante más débil. De ahí, la preponderancia de la norma laboral de origen estatal sobre la regulación social. Los poderes públicos asumieron, en efecto, la interpretación y control del cumplimiento de la legislación social, concibiendo la solución judicial como el sistema preferente en la tutela del derecho laboral. Un sistema que, además de ser eficaz en la resolución de sus conflictos, presentaba una serie de ventajas tales como arraigo, rapidez, gratuidad y economicidad que llevarían a que las partes le depositaran una gran confianza y olvidaran por completo la solución extrajudicial<sup>8</sup>. Si a es-

---

4. Hasta tal punto ha tenido protagonismo la intervención del juez en la solución de los conflictos laborales, que se ha llegado a hablar de *judicialización* en la solución de la conflictividad laboral. Véase sobre esta cuestión, CASAS BAAMONDE, M. E.: «La solución extrajudicial de los conflictos laborales», *La Ley*, Tomo II, 1992. *Vid.* Informe nº 2 del Consejo Económico y Social (Sesión del Pleno de 19 de octubre de 1994), pág. 4.

5. Tal y como indicó el CES en su informe nº 2 de 1994, “Los procedimientos de solución de conflictos laborales apenas han poseído incidencia práctica en el reciente Ordenamiento español. Por más que el artículo 37. 2 CE haya reconocido «*el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo*» y el artículo 7. 2 LOLS establezca el derecho de los sindicatos representativos a «*participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo*», el hecho es que tales procedimientos no han tenido un desarrollo adecuado”, cit., págs. 1-2.

6. Sobre las causas determinantes, véase, *in extenso*, CRUZ VILLALÓN, J.: *El arbitraje en la reforma legislativa*, Tirant lo blanch, Valencia, 1995, págs. 13-20; SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, cit., págs. 22-25; DESDENTADO BONETE, A.: «El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales», en CACHÓN 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*, Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 234.

7. Véase, sobre la intervención del Estado en los conflictos de trabajo la excelente monografía de RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.: *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 1972.

8. En gráficas palabras de CASAS BAAMONDE, «[...] la jurisdicción ha desempeñado un papel fundamental en la conformación de nuestro sistema de relaciones laborales, ha demostrado que ha cumplido su misión, sustituyendo a la ausencia, primero forzada y después voluntaria, de la autonomía colectiva y granjeándose el merecido respeto de las partes colectivas y de los demás actores políticos y poderes públicos. [...] A esa credibilidad y prestigio de la solución judicial ha contribuido igualmente el carácter es-

to añadimos la tremenda debilidad de la autonomía colectiva, el gran recelo de los principales protagonistas (sindicatos, empresarios, autoridad laboral e, incluso, autoridad judicial) hacia los sistemas de autocomposición al margen del proceso y la manifiesta insuficiencia de la normativa estatal sobre la materia, puede que, sin duda alguna, tengamos ya expuestos buena parte de los elementos que han impedido el normal desarrollo de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos.

Aunque hemos caracterizado la normativa estatal de insuficiente, lo cierto es que existían normas estatales y acuerdos colectivos que contemplaban procedimientos de solución extrajudicial. Véase si no el procedimiento de conflictos colectivos regulado en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo o la creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación previsto en el Real Decreto Ley 5/1979, de 25 de enero, entre otras. Lamentablemente, ambos tuvieron una escasa aceptación y, por tanto, una ínfima utilización. Acaso porque en la gestación de los mismos no intervinieron los agentes sociales<sup>9</sup>.

Pese a las reticencias iniciales hacia los sistemas extrajudiciales<sup>10</sup>, lo cierto es que al menos la doctrina descubrió pronto sus virtudes y utilidades frente a la tradicional solución judicial, que adolecía de una serie de insuficiencias que la vía extrajudicial era capaz de superar. Siguiendo los razonamientos apuntados por DURÁN LÓPEZ<sup>11</sup>, era evidente que la solución del juez no podía acoplarse a la dinámica

---

pecializado y singular del proceso laboral, reconocido por el TC, y las virtudes de su regulación (sus principios inspiradores de oralidad, concentración, intermediación y gratuidad) y, en concreto, del proceso especial de conflictos colectivos, producto de una evolución legal y jurisprudencial progresivamente perfeccionada». Vid. «La solución extrajudicial de los conflictos laborales», cit., pág. 28.

9. Vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución...*, cit., pág. 25.

10. Uno de los problemas con el que se han topado los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, ha sido el de la presunta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). Y ello, porque un importante sector de la doctrina procesalista piensa que estos mecanismos «[...] recortan el principio de exclusividad de la jurisdicción o retrasan la futura respuesta de los tribunales; en otros términos, comprometen el derecho a recabar la tutela judicial o la garantía de un proceso sin dilaciones indebidas». A estas argumentaciones ha replicado, entre otros, VALDÉS DAL-RÉ, diciendo que la «Constitución no consagra un modelo cerrado y único de solución de las controversias jurídicas o, lo que es igual, no judicializa el conflicto. Ni prescribe un acceso directo a la prestación jurisdiccional, vedando el establecimiento, por norma estatal o por acuerdo, individual o colectivo, de trámites preprocesales de obligada observancia, ni impide a los interesados solventar sus diferencias mediante fórmulas amistosas o con el auxilio de órganos no integrados en la actividad jurisdiccional». Vid.: «Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos (I)», *La Ley*, Tomo I, 1992, págs. 26-27; ROJAS RIVERO, G.: «La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos», *La Ley*, Tomo II, 1993, págs. y DURÁN LÓPEZ, F.: «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 41, 1990, págs. 32-33.

11. Vid. «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», cit., págs. 28-30.

cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales. La intervención judicial, lógicamente, se basaba en argumentos jurídicos, y en sus resoluciones no podían prevalecer consideraciones sindicales, sociales y económicas. Tampoco podía equilibrar sus decisiones de manera que, ante un conflicto, no se produjera el total vencimiento de una de las partes. En este tipo de controversias, por el contrario, lo que interesaba, a veces, no era tanto la salida momentánea del conflicto cuanto la proyección de esa salida hacia el futuro; es decir, no quitarle o darle la razón a una de las partes implicadas, sino resolver un problema a unos colectivos que habían de continuar conviviendo tras la solución del mismo. Por otro lado, resultaba evidente que no todas las controversias laborales eran susceptibles de someterse a intervención judicial. Había al margen de ella un amplio campo en el que cabía dar la opción a las organizaciones sindicales y empresariales de intervenir en la solución de unas diferencias cuya realidad y complejidad conocían mejor que nadie. Con la implantación de mecanismos alternativos al proceso se conseguiría, además, avanzar en dos cuestiones pendientes en nuestro sistema de relaciones laborales: de un lado, la descongestión de la labor de los juzgados de lo social y, de otro, la potenciación de la autonomía de las partes<sup>12</sup>. La reducción en el número de conflictos exteriorizados, y por tanto, del consiguiente incremento de la paz social, la generación de previsibilidad y eficacia en el funcionamiento de las relaciones de trabajo, la potenciación de las instituciones colectivas y sobre todo, la función de tales procedimientos en la generación de un sistema más estable de relaciones laborales, fueron, asimismo, aspectos positivos subrayados por el Consejo Económico y Social (CES) en su informe 2/1994.

No obstante todas sus ventajas, la doctrina era consciente de que estos sistemas no iban a erigirse de inmediato en la panacea de nuestro ordenamiento laboral. Y ello, porque, como hemos dicho, carecían de la necesaria tradición y, mientras no se ofreciera una vía clara y segura para acudir a los mismos, continuarían careciendo de los sólidos cimientos para su implantación<sup>13</sup>.

Varios factores debían todavía concurrir para conseguir romper inercias y recelos. Debía darse, en primer lugar, una labor promocional de la Administración y del le-

---

12. Como ha apuntado con acierto un importante sector doctrinal, la negociación colectiva se ha de erigir en la protagonista absoluta de nuestro sistema de relaciones laborales. Protagonismo no sólo como instrumento en sí mismo considerado de solución de la conflictividad laboral, sino como medio de diseño de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. *Vid.*, entre otros, SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de solución de los conflictos...*, cit., pág. 27 y ss., y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., pág. 524.

13. En palabras de T. SALA FRANCO y C. L. ALFONSO MELLADO, «[...] lo verdaderamente negativo es que se acuda al proceso judicial por no existir otras vías alternativas o porque éstas sean poco adecuadas y concebidas en términos muy pasivos...», *Vid.*: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de solución de los conflictos...*, cit., pág. 21.

gislador, dotando este último a los sistemas extrajudiciales de un marco legal que garantizase su eficacia. Junto a lo anterior, resultaba imprescindible la existencia de una voluntad real de los agentes sociales en favor de estos sistemas. En la actualidad, por fortuna y dando muestras de un evidente cambio de actitud, han sido estos agentes, precisamente, las principales impulsores de los citados instrumentos.

Gracias a la reforma laboral del año 1994 y a la potenciación de la negociación colectiva, la voluntad conjunta de las partes se ha convertido en vehículo idóneo para crear procedimientos extrajudiciales<sup>14</sup>. Y ello, a pesar de que la incorporación de instituciones promocionales de sistemas privados no entraba dentro de los objetivos perseguidos por el Gobierno. De esta forma la autonomía colectiva ha pasado a ocupar el lugar que tenía reservado anteriormente el Estado. Un desplazamiento que resulta a todas luces lógico ya que en un sistema avanzado de relaciones laborales –como se supone que ha de ser el nuestro– el protagonismo legal ha de dejar paso a la autonomía colectiva de las partes<sup>15</sup>.

En aquella reforma laboral, ciertamente, se introdujeron a este respecto novedades importantes. En primer lugar, y siguiendo a SALA FRANCO, el impulso dado para que los conflictos interpretativos de los convenios se solventaran en las comisiones paritarias (artículo 85.2.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, ET); en segundo, la creación de un sistema arbitral obligatorio en materia electoral (artículo 76 ET); y, finalmente, la posibilidad reconocida a los agentes sociales de regular en los convenios marco y en los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas procedimientos para la solución de las controversias colectivas o individuales derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (artículo 91 ET)<sup>16</sup>.

---

14. Sobre la trascendente reforma laboral del citado año, véase, entre otros, ALARCÓN CARACUEL, M. (coord.): *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994; AAVV: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Marcial Pons-AEDTSS, Madrid, 1995; ROJO TORRECILLA, E. (coord.): *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Marcial Pons, Madrid, 1998; BORRAJO DACRUZ, E.: «¿Reforma laboral o nuevo derecho del trabajo?», *Actualidad laboral*, nº 34, 1994; GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VALVERDE ASENSIO, A.: «La reforma laboral de 1994 y los acuerdos de empresa», *Relaciones Laborales*, nº 22, 1995.

15. Como ha señalado con acierto J. GARCÍA MURCIA, una de las tendencias más significativas de nuestro sistema de Relaciones Laborales es «[...] el progresivo repliegue de la normativa estatal en la regulación de las relaciones de trabajo y la apertura de nuevos espacios a la negociación colectiva. [...] Este repliegue de la normativa estatal constituye, en efecto, un fenómeno generalizado en los países de nuestro entorno. Pero por razones fáciles de entender, ha sido probablemente más visible en aquellos sistemas acostumbrados a un mayor grado de incidencia de la ley». *Vid.: Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998, págs. 25-26.

16. Un análisis riguroso de este artículo así como de los aspectos más importantes de la reforma laboral en lo concerniente a la negociación colectiva, puede encontrarse en GÓNZÁLEZ ORTEGA, S.: «La reforma de la negociación colectiva», en ALARCÓN CARACUEL, M.: *La reforma laboral de 1994*, cit., págs. 377-382; MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RIOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 1997, págs. 390-393.

Esta última opción, una de la más relevantes prescripciones de la reforma en relación con el tema que nos ocupa, y que ha dado paso a la negociación de numerosos convenios ordinarios sectoriales, ya se había hecho efectiva en el ámbito territorial de diversas Comunidades Autónomas<sup>17</sup>. La razón de que surgieran precisamente en este ámbito territorial obedece a un cúmulo de circunstancias, de las que destacamos una: la existencia de una realidad patronal y sindical madura que ha venido funcionando con eficacia y espontaneidad a nivel regional<sup>18</sup>. Su consolidación, sin embargo, no ha sido tarea fácil. Como es sabido, el conflicto va asociado a la negociación, y no debemos olvidar que un gran porcentaje de la negociación colectiva se desarrolla a nivel nacional, con lo que la configuración autonómica de los procedimientos de solución de conflictos colectivos resulta insuficiente para el fin pretendido por éstos. Por otra parte, porque hay que tener en cuenta que el modelo de distribución de poder adoptado por nuestra Constitución no ha sido muy pródigo en cuanto a posibilidades autonómicas de asunción de facultades en materia laboral. No en vano, el artículo 149.1.7 CE reconoció como competencia exclusiva del Estado la legislación laboral, sin perjuicio, eso sí, de su eventual ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. Pese a los inconvenientes, se fueron configurando progresivamente nuevos sistemas regionales de relaciones laborales, siendo los agentes sociales protagonistas en dichos ámbitos los pioneros en el desarrollo de los mecanismos alternativos al proceso. Desde luego, su contribución a la toma de conciencia sobre la efectividad de los mismos, fue decisiva.

Primero fue en la Comunidad Vasca, con la firma del PRECO y del PRECO II; seguidamente, en la Catalana, con el Acuerdo Interconfederal del año 90, y en la Comunidad Gallega, donde se firmó el AGA. Con posterioridad, y suscritos por sus agentes sociales respectivos, en la mayoría de las restantes Comunidades Autónomas<sup>19</sup>.

---

17. Por todos, *Los procedimientos extrajudiciales de solución...*, cit., págs. 36 y ss..

18. Otros motivos han contribuido, igualmente, a la proliferación de estos sistemas a nivel autonómico. Como ha subrayado S. DEL REY GUANTER, «[...] a nivel autonómico se desarrolla la posibilidad de un mayor y más inmediato conocimiento de las relaciones negociales, esencial para la propia resolución de las controversias que surjan en su seno. Las CCAA se sitúan en un nivel más próximo para el conocimiento del nivel provincial, base de nuestra estructura negocial. Así también, se aumentan las facilidades para un mayor y más inmediato conocimiento de los conflictos originados en tales relaciones negociales [...] De la misma forma, y como consecuencia de lo anterior, en base a tales conocimientos es posible conseguir una mayor individualización en la solución de los conflictos, aplicando medios en consonancia con las características del conflicto laboral». *Vid.*, «Los medios de solución de conflictos colectivos de intereses y jurídicos», *La Ley*, Tomo II, 1992, pág.198.

19. Para un análisis los acuerdos autonómicos puede consultarse, entre otros, BALLESTER PASTOR, M. A.: «Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo», *Tribuna Social*, nº 26, 1993, págs. 7-25; GONZÁLEZ DEL REY, I.: «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 12, 1993, págs. 83-130 y GONZÁLEZ BIEDMA, E.: «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 65, 1994, págs. 403-466.

A raíz del impulso y relativo éxito de las iniciativas autonómicas, y establecido el marco legal adecuado, se planteó con mayor intensidad la necesidad de negociar un acuerdo a escala estatal. Nació así el Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el día 25 de enero de 1996 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), de una parte, y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y mediana empresa (CEPYME), de otra, cuyo objeto fue crear y desarrollar un sistema de solución de conflictos colectivos para la totalidad del territorio nacional<sup>20</sup>.

El ASEC es un acuerdo interconfederal e interprofesional sobre materia concreta (art. 83.3 ET) que goza de la eficacia general que poseen en nuestro ordenamiento jurídico los convenios colectivos estatutarios<sup>21</sup>. A pesar de reconocérsele la más plena eficacia jurídica, VALDEOLIVAS GARCÍA evidencia una curiosa paradoja, y es que, “[...] la aplicabilidad del ASEC queda condicionada a que los sectores o empresas afectadas por el mismo *ratifiquen o se adhieran* a él, conforme a los procedimientos previstos al efecto, lo que, obviamente, no dejar de ser una aparente contradicción con la eficacia que inicialmente se le ha reconocido”<sup>22</sup>. Efectivamente, para la que la aplicación del ASEC sea una realidad, los sujetos legitimados han de suscribir el instrumento de ratificación o adhesión correspondiente<sup>23</sup>. Dicha suscripción se puede realizar i) a través de un *acuerdo sobre materias concretas*; ii) mediante la

---

20. El artículo 2 del ASEC dispone lo siguiente: «El presente acuerdo será de aplicación a la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en el artículo 4º». Sobre el trascendente acuerdo, véase, *in extenso*, PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El acuerdo de solución extrajudicial de conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, *Ibidem* ediciones, Madrid, 1998; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente», cit.; MERCADER UGUINA, J. R. y PEÑEYROA 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*, nº 9, 1996 y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto», *Relaciones Laborales*, nº 6, 1998.

21. J. R. MERCADER UGUINA y A. J. PEÑEYROA DE LA FUENTE se apresuran en aclarar que «[...] el ASEC es un *acuerdo* y no un convenio colectivo, pues su regulación comprende como única materia objeto de regulación la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales. En segundo lugar, es un *acuerdo interprofesional*, pues su ámbito de aplicación se extiende a todos los sectores productivos y ramas de actividad en correspondencia con la representación que ostentan las partes». (Subrayado nuestro). *Vid.*, «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales», cit., pág. 53. Sobre el art. 83.3 ET, *vid.*, SANTIAGO REDONDO, K. M.: *La negociación colectiva en la cumbre (Art. 83.3 ET)*, Tirant lo blanch, Valencia, 1998.

22. *Vid.* «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., pág. 531. En el mismo sentido, PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos...*, cit., págs. 69 y ss..

23. El ASEC exige, además, que la adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.



*adhesión expresa* al ASEC en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma; iii) *mediante la inserción* del acuerdo en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad, o en un convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma y, finalmente, iv) a través de la *suscripción de acta* en la que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su ámbito sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma<sup>24</sup>. Una vez suscrito o ratificado, el ASEC sólo servirá para conocer de las materias que expresamente aparecen contempladas en su art. 4. Su ámbito de aplicación se extiende i) a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del TRLPL; ii) a los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo; iii) a los que dieran lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscitaran sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; y, en último término, iv) a los conflictos individuales derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRLET. Todos ellos, en cualquier caso, deben suscitarse en un sector o subsector de actividad que *exceda* del ámbito autonómico o de empresa.

Por contra, se excluyen de su conocimiento los conflictos que versen sobre Seguridad Social, con las excepciones de los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, y aquellos otros en los que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos autónomos dependientes de los mismos. Una última exclusión figura en el artículo 4.3 ASEC, y se refiere a la solución de conflictos individuales. Para ellos, en efecto, el precepto remite a los procedimientos previstos por los Acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en los diferentes ámbitos autonómicos.

Los mecanismos extrajudiciales que reiteradamente se han venido utilizado en la solución de los conflictos colectivos de trabajo son la conciliación, la mediación y el arbitraje<sup>25</sup>. Característica común a todos ellos es que la solución del conflicto se in-

---

24. Artículo 4 RSEC.

25. Sobre el arbitraje véase, BALLESTER PASTOR, M. A.: *El arbitraje laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993; CRUZ VILLALÓN, J.: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, cit., SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «El arbitraje laboral», *Documentación Laboral*, nº 43, 1994; DURÁN LÓPEZ, F.: «Medios de solución jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 41, enero-marzo, 1990; RAMÓN VACA. E.: «El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo», *La Ley*, Tomo I, 1993; CASAS BAAMONDE, M. E.: «Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual», *La Ley*, Tomo II, 1994; y «El arbitraje laboral en la reforma de la legislación laboral», *La Ley*, Tomo II, 1994.

tenta con la intervención de un tercero distinto de las partes en litigio. A partir de ahí, presentan perfiles distintivos. Mientras que la conciliación y la mediación son mecanismos que no pretenden sustituir a la intervención judicial, ya que el tercero llamado a intervenir no impone ninguna solución a las partes, es decir, no posee en términos jurídicos capacidad alguna de imposición de la salida al conflicto, el arbitraje pone fin a la rivalidad mediante un laudo vinculante dictado por árbitro que resuelve sin necesidad de acudir a otras vías las discrepancias planteadas entre las partes.

Estos instrumentos, salvo la conciliación, aparecen recogidos en el Título II del ASEC. Sin ánimo de realizar una descripción exhaustiva, lo que sin duda excedería del objeto de la presente nota, sí creemos conveniente dibujar, siquiera someramente, los rasgos más importantes de las alternativas al proceso laboral contenidas en dicho Título.

El artículo 10 ASEC se dedica *in extenso* a la regulación jurídica de la mediación. Su artículo 11, en cambio, contiene las reglas relativas al arbitraje. Para completar la regulación jurídica de ambos instrumentos, hemos de acudir, sin embargo, al Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (RSEC), aprobado el mismo día y con los mismos interlocutores sociales que el ASEC<sup>26</sup>. Más concretamente al artículo 12 RSEC, que establece la obligatoriedad de la mediación siempre que lo solicite alguna de las partes en conflicto pero lo será también cuando se desee interponer una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, cuando se ejercite el derecho de huelga —en este caso se ha intentar una mediación con anterioridad a su comunicación formal— y, finalmente, en los supuestos que recogen los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, caso de que hubieran surgido discrepancias en el período de consultas. Por contra, y a diferencia de la mediación, el arbitraje, sólo será factible cuando la totalidad de las partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito. Ambos sistemas, no obstante, se regirán por idénticos principios, esto es, por la gratuidad, la celeridad, la igualdad procesal y la audiencia a las partes, entre otros.

Independientemente de cuál sea el mecanismo elegido para la solución de las controversias laborales, lo cierto es que tanto el ASEC como su Reglamento contemplan la obligatoriedad previa de someter el conflicto de interpretación y aplicación ante la Comisión Paritaria del Convenio<sup>27</sup>. Se establece así un trámite precepti-

---

26. En expresivas palabras de Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, «[...] el RSEC no es técnicamente un reglamento, ni puede interpretarse que la relación existente entre éste y el ASEC sea equivalente a la que puede establecerse entre ley y reglamento de desarrollo o aplicación propiamente dicho. En efecto, el RSEC participa de la misma naturaleza y eficacia que el ASEC, como sería obvio aun de no calificarse expresamente así en su artículo preliminar, apartado 2, constituyendo, pues, un acuerdo de los del art. 83.3 de la LET». *Vid.* «El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., págs. 528-529.

27. Artículo 8 RSEC. Sobre esta posibilidad, véase, *in extenso*, APILLUELO MARTÍN, M.: *La intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*, Cedecs, Barcelona, 1997.

vo que otorga un mayor protagonismo a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos. Una vez se realiza éste, el conflicto se someterá, ya sin ningún impedimento, a los instrumentos del ASEC. Las partes son libres para acudir directamente a la mediación o al arbitraje. Y lo son también para solicitar el arbitraje caso de que la mediación iniciada fracase. Lo que no pueden hacer, lógicamente, es someterse a ambos procedimientos a la vez.

Obviamente, la eficacia del resultado de ambos mecanismos dependerá de la concurrencia o no de los requisitos de legitimidad que exige el ET en su Tº III (artículos 87, 88, 89.3 y 91) y la LPL (artículos 152 y 154). De concurrir éstos, el acuerdo obtenido a través de la mediación o del arbitraje gozará de eficacia general, también llamada, eficacia frente a terceros. En caso contrario, el resultado final sólo afectará a los trabajadores o empresas directamente representados por los Sindicatos, Organizaciones Empresariales o Empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos<sup>28</sup>.

Tanto la gestión como el desarrollo de estos sistemas alternativos se efectúa por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), organismo dotado de importantísimas funciones administrativas sin el cual el ASEC devendría en papel mojado.

Aunque transcurridos pocos años desde su puesta en marcha, ya existen datos estadísticos elaborados anualmente por el Consejo Económico y Social (CES), con los que podemos llegar a la conclusión de que el ASEC, a la fecha de hoy, es un buen acuerdo. Muestra de lo anterior es que, en el año 1997, un año después de su firma, se habían adherido al ASEC unos 56 sectores y subsectores, entre los que destacaban, por su importancia, los de la Construcción, el Metal, la Hostelería, los transportes, etc.. En términos absolutos, el número de trabajadores afectados por el acuerdo ascendía a casi unos 5.000.000 millones<sup>29</sup>, todo un logro que, afortunadamente, no se ha detenido ahí. Y es que cada vez son más los sectores productivos que se han convencido de las virtualidades de los sistemas alternativos al proceso. Su número, es de esperar, irá en aumento, dado el ámbito temporal del acuerdo que alcanza hasta el año 2000 con la posibilidad de prorrogarse de cinco en cinco años. Posibilidad que, a la vista de los resultados obtenidos, será una realidad a medida que los logros de los sistemas extrajudiciales vayan disipando recelos y no pocos atavismos heredados. Sólo así, el ilusionante proceso iniciado en nuestro sistema de Relaciones Laborales se consolidará plenamente.

---

28. Artículo 9 RSEC.

29. Vid. *Memoria anual sobre la situación socioeconómica y laboral de 1997*, CES, Madrid, pág. 456.