

LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

JUDICIAL CHALLENGE TO THE MEANS OF OUT-OF-COURT DISPUTE RESOLUTION*

José Enrique Ruiz Saura**

Universidad de Murcia

SUMARIO: 1. Planteamiento inicial de la cuestión. –2. Procedimientos de aplicación; 2.1. Procedimiento aplicable a la impugnación de actas de conciliación; 2.2. Procedimiento aplicable a la impugnación de actas de mediación; 2.3. Procedimiento aplicable a la impugnación de laudos arbitrales; 2.3.1. Procedimientos especiales; 2.3.2. Procedimiento ordinario. –3. Sujetos legitimados procesalmente; 3.1. Las partes; 3.2. El tercero perjudicado; 3.3. Quienes tengan interés legítimo. –4. Las causas de impugnación judicial; 4.1. Causas de impugnación de actas de conciliación y de mediación; 4.2. Causas de impugnación de laudos arbitrales; 4.2.1. Laudos voluntarios sustitutivos de convenios colectivos y de acuerdos en periodos de consultas; 4.2.2. Laudos obligatorios de fin de huelga, de inaplicación de convenios y en materia electoral. –5. Plazo para ejercitar la impugnación; 5.1. El plazo general de 30 días hábiles; 5.2. Plazos aplicables en procedimientos colectivos y a laudos en materia electoral. –6. Consideraciones finales. –Bibliografía citada.

RESUMEN

Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos presentes en nuestro ordenamiento jurídico son tres: la conciliación, la mediación y el arbitraje. La impugnación judicial de cada una de estas figuras alberga peculiaridades procesales, como son la vigencia de procedimientos específicos para determinados casos, una amplia diversidad de plazos, distintos motivos de impugnación, etc. Esta heterogeneidad en los cauces procesales genera frecuentes dudas a los operadores jurídicos en el momento de aplicar la norma adjetiva. El presente trabajo trata de abordar de forma somera estos problemas interpretativos. Los ámbitos temáticos considerados para ello son: los procedimientos aplicables a cada supuesto de hecho, la legitimación procesal, las causas admisibles para la impugnación judicial en cada caso y los distintos plazos de actuación. Por último, se exponen una serie de consideraciones finales a modo de conclusión sintética sobre lo más relevante del estudio realizado.

ABSTRACT

There are three out-of-court conflict resolution procedures present in our legal system: conciliation, mediation and arbitration. The judicial challenge of each of these figures has procedural

* Recibido el 23 de junio de 2022. Aceptado el 16 de septiembre de 2022.

Esta publicación es parte del proyecto PID2020-117554RB-I00: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

** Contratado predoctoral-FPU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

peculiarities, such as the validity of specific procedures for certain cases, a wide variety of deadlines, different grounds for challenge, etc. This heterogeneity in the procedural channels generates frequent doubts for legal operators when applying the adjective rule. This paper attempts to briefly address these interpretive problems. The thematic areas considered for this are: the procedures applicable to each assumption of fact, the procedural legitimacy, the admissible causes for the judicial challenge in each case and the different periods of action. Finally, a series of final considerations are presented as a synthetic conclusion on the most relevant aspects of the study carried out.

Palabras clave: Conciliación, mediación, arbitraje, procedimiento, impugnación.

Key words: Conciliation, mediation, arbitration, procedure, challenge.

1. PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA CUESTIÓN

En el ámbito del derecho del trabajo, es habitual disponer de una serie de figuras normativas destinadas a resolver controversias antes del inicio de la vía judicial, en unos casos de forma autónoma y, en otros, de forma heterónoma.

Concretamente, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos contemplados en nuestro ordenamiento son tres: la conciliación, la mediación y el arbitraje. Cada una de estas figuras está llamada a resolver conflictos de diversa naturaleza (individual, plural o colectiva, así como de carácter jurídico o de intereses) y tienen una eficacia jurídica que puede no ser coincidente entre ellas en muchas ocasiones. En este sentido, nos encontramos con que los mencionados procedimientos pueden ser utilizados para evitar un proceso judicial concreto, inaplicar un convenio colectivo, evitar o poner fin a una huelga legal, solventar un periodo de consultas dentro de un escenario de reestructuración empresarial, etc.

Los acuerdos alcanzados en conciliación están llamados a resolver controversias laborales de naturaleza individual o plural. Mientras que lo resuelto en el seno de un proceso mediador, generalmente está ligado al ámbito colectivo del *iuslaboralismo*. Por su parte, dentro del articulado de la LRJS¹, es destacable que, si bien el arbitraje es un mecanismo de evitación del proceso junto a la conciliación y la mediación, se diferencia de estas dos figuras en que tiene un carácter alternativo al proceso judicial, y no es meramente una fase previa al mismo. Además, otra particularidad de los arbitrajes es que pueden ser resueltos en derecho, cuando el laudo fundamenta su decisión en los preceptos normativos de aplicación a esa controversia (*v. gr.*, en el caso de un laudo en materia electoral, aplicando los arts. 69 a 76 ET y el REES²), o resueltos en equidad, cuando se recurre a una valoración más subjetiva de lo que sería considerado una solución justa y equitativa para dirimir el conflicto (*v. gr.*, el laudo emitido en fecha de 31 de agosto de 2017 por el árbitro D. Marcos Peña, para poner fin a la huelga iniciada por el personal de control del acceso de embarque en el aeropuerto de Barcelona-El Prat, teniendo como contraparte a la empresa Eulen Seguridad, S.A.U.³).

¹ Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE de 11 de octubre), reguladora de la jurisdicción social.

² Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (BOE de 13 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

³ "El laudo de Marcos Peña, árbitro designado por el Gobierno para poner fin al conflicto laboral entre Eulen y sus trabajadores en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat, establece que la empresa pague un complemento de 200 euros en 12 mensualidades (que absorbe los anteriores) a los trabajadores de los filtros de seguridad en el control de pasajeros; dicta el aumento de la plantilla en temporada alta y en fechas de especial afluencia; y recoge que queden sin efecto las sanciones y expedientes iniciados por parte de la compañía" (Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20170831/laudo-prat/1606189.shtml>, última revisión en fecha de 6/06/2022).

Como señala el TC en sus sentencias 174/1995, de 23 de noviembre⁴; 75/1996, de 30 de abril⁵; y 176/1996, de 11 de noviembre⁶, el empleo de estos mecanismos extrajudiciales no supone renunciar al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

En el presente estudio, se abordará una cuestión de relevancia en relación con estas instituciones jurídicas: las distintas aristas que componen la impugnación judicial de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en sus diferentes contextos. Dada su heterogeneidad, habrá de tenerse en cuenta distintas facetas: plazos para accionar, procedimiento previsto, ejecutividad, legitimación activa y pasiva de las partes, etc.

2. PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN

Para impugnar el resultado de las actas de conciliación o mediación, o bien, de los laudos arbitrales, la normativa procesal prevé cauces diferenciados. Especialmente, en lo que respecta al ámbito de las relaciones laborales colectivas. De hecho, la LRJS no recoge una regulación integral para estos procedimientos. De tal forma que, en determinadas ocasiones, incluso es preciso acudir a otras leyes (*v. gr.*, art. 91.2 ET o art. 8.1 RDL 17/1977⁷) a efectos de completar los silencios de la norma adjetiva⁸.

En este sentido, cabe destacar que, el criterio para determinar el procedimiento adecuado para la impugnación de actas de mediación y laudos arbitrales habitualmente dependerá de la casuística o materia que haya sido resuelta por medio de ese proceso de mediación o arbitraje, y no del tipo de elemento objeto de impugnación en sí.

A partir de ahí, el procedimiento aplicable será el que corresponda procesalmente a cada materia y supuesto de hecho. *V. gr.*, en el caso de impugnarse un acta de mediación que contiene un acuerdo para dar fin a un periodo de consultas sobre una modificación sustancial de condiciones de trabajo de índole colectiva, el procedimiento será el mismo que hubiera correspondido en el caso de haberse impugnado colectivamente una decisión unilateral del empresario de esa naturaleza.

Por otra parte, en el caso de la impugnación de laudos arbitrales, será necesario distinguir entre los que tengan su origen en un arbitraje voluntario y los que lo tengan en uno obligatorio. No en vano, en el caso de los laudos arbitrales voluntarios, se parte de la premisa de que la libre voluntad de las partes ha dado pie a la suscripción del compromiso arbitral. En base a ello, las causas o motivos impugnatorios son más restringidos, abarcando generalmente la denuncia de vicios formales o procedimentales y la vulneración de normas de derecho necesario. Sin embargo, cuando se trata de laudos arbitrales obligatorios, la revisión judicial en salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva suele tener un alcance mayor.

Todo ello, se expondrá con más detalle en los apartados siguientes.

2.1. Procedimiento aplicable a la impugnación de actas de conciliación

La impugnación de acuerdos alcanzados en conciliación está regulada en el art. 67 LRJS, tanto para los casos en que sean suscritos en fase administrativa, como cuando tienen lugar

⁴ Resuelve las cuestiones de inconstitucionalidad 2112/1991 y 2368/1995, planteadas por la Audiencia Provincial de Burgos y por el Juzgado de Primera Instancia núm. 36 de Barcelona.

⁵ Rec. 540/1994.

⁶ Rec. 1360/1994.

⁷ Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo (BOE de 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo.

⁸ SÁEZ LARA, C., "Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos", *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, p. 369.

en fase procesal después de la interposición de la demanda. Este artículo establece una acción de nulidad que se encauza a través de los trámites del procedimiento ordinario. Además, en el mismo, se hace referencia a los sujetos legitimados, al órgano judicial al que se atribuye la competencia para conocer de la impugnación y a los motivos sobre los que cabe fundamentarla.

En su literalidad, este precepto establece un procedimiento ordinario para el desarrollo de la impugnación, indistintamente, de actas de conciliación y de actas de mediación. Sin embargo, lo habitual será no aplicar este procedimiento a los acuerdos alcanzados en mediación.

2.2. Procedimiento aplicable a la impugnación de actas de mediación

Para la impugnación judicial de un acta de mediación, los supuestos en que puede acudir al procedimiento contenido en el art. 67 LRJS son muy limitados. En esencia, la doctrina ha señalado como única posibilidad para ello cuando se pretende promover la acción de nulidad del acuerdo por las mismas causas que invalidan los contratos⁹.

Sin embargo, cuando lo que pretende el sujeto accionante es la impugnación del acta de mediación por la supuesta ilegalidad de su contenido o por la lesividad del mismo, la modalidad procesal correspondiente es la prevista para la impugnación de convenios colectivos (arts. 163 y ss. LRJS). Ello es debido a que, como señala el TS (Sala 4.^a) en su sentencia de fecha 15 de julio de 1997¹⁰, los acuerdos alcanzados en mediación se enmarcan en procesos de naturaleza colectiva equiparables a la negociación de un convenio colectivo¹¹. Por ello, para su impugnación no puede aplicarse las reglas y trámites previstos en el art. 67 LRJS, pues estas lo son en relación con los acuerdos adoptados en conflictos individuales.

Por su parte, si la mediación resuelve un conflicto que se desarrolle en el contexto de alguno de los supuestos en que es preceptivo un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, como son los referidos en los arts. 40, 41, 44.9, 47 y 51 ET¹², el objeto de impugnación será la decisión empresarial (aunque sea canalizada a través del acuerdo en mediación) posterior a dichas consultas. Por ello, la vía de impugnación sería el procedimiento judicial inicialmente previsto frente a este tipo de decisiones empresariales. De manera que, la vía de impugnación del acuerdo de mediación queda, por tanto, estrechamente vinculada al contexto negociador y a la función desarrollada por la misma.

Sin ir más lejos, la impugnación de cualquier acuerdo en mediación que ponga fin a un procedimiento de despido colectivo deberá ser tramitada por la modalidad específica de despido colectivo prevista en el art. 124 LRJS (“Nulidad de la extinción colectiva de contratos”). De hecho, la STS (Sala 4.^a) 547/2015, de 27 de enero¹³, vino a recordar nuevamente que, el acuerdo en mediación que pone fin a un periodo de consultas de un despido colectivo, “no constituye la mediación o conciliación contemplada en el art. 67 LRJS y sus preceptos relacionados”.

Además, esta resolución estableció que, dentro del ámbito de la impugnación del acta de mediación por la modalidad señalada, no solo se incluyen las acciones referidas estrictamente a oponerse a la calificación de las extinciones contractuales, sino también lo referente a la validez de otras medidas complementarias que, si bien puedan ser de flexibilidad interna en la empresa, aborden aspectos esenciales en el conjunto del acuerdo. En este sentido, señala el

⁹ SÁEZ LARA, C., “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, cit., pp. 380-381.

¹⁰ Rec. 1283/1996.

¹¹ Entre la casuística de esta índole, v. gr., la mediación para llegar a un acuerdo fin de huelga o para resolver discrepancias relacionadas con la aplicación de un acuerdo colectivo en el seno de la empresa.

¹² Modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, ERTE, despido colectivo, etc.

¹³ Rec. 28/2014.

TS que “cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo”. Por tanto, el procedimiento recogido en el art. 124 LRJS, a estos efectos, se considera “excluyente y prioritario” por la necesaria consideración conjunta de los diversos contenidos posible del acuerdo de mediación en procedimiento de despido colectivo.

Consecuentemente, se incurriría en una inadecuación de procedimiento si los términos básicos reflejados en el acta de mediación fuesen impugnados de forma autónoma y por la vía de conflicto colectivo. Por ello, será contrario a derecho accionar de forma independiente sobre cualquier elemento del acuerdo que hubiera sido relevante para que las partes hayan prestado su conformidad al mismo y tenga incidencia sobre el empleo, incluso aunque no se trate de extinciones contractuales.

2.3. Procedimiento aplicable a la impugnación de laudos arbitrales

Para la impugnación judicial de laudos arbitrales, existe una doble vía alternativa y excluyente: en algunos supuestos, es de aplicación la normativa procesal propia de procedimientos especiales y, de forma supletoria en el resto de casos se cuenta con un procedimiento ordinario recogido en el art. 65.4 LRJS.

No obstante, lo anterior no debe confundirse con el hecho de que, para la impugnación de cualquier acto administrativo referido al establecimiento de arbitraje obligatorio o designación del árbitro (*v. gr.*, posibilidad legalmente contemplada ante huelgas de larga duración¹⁴), la jurisdicción competente será la contencioso-administrativa¹⁵.

2.3.1. Procedimientos especiales

Por un lado, en función de la naturaleza de la materia que entra a resolver el procedimiento arbitral, la acción de nulidad de algunos laudos deberá ser resuelta ineludiblemente por un procedimiento específico, que podrá ser el de impugnación de convenio colectivo o el de despido colectivo. En este sentido, el criterio para la determinación de cada procedimiento será similar al que se sigue para la impugnación de mediaciones que resuelven asuntos de índole colectiva, el cual ha sido mencionado en los párrafos anteriores.

Este es el caso de la impugnación de aquellos laudos que tengan un carácter sustitutivo de convenios o acuerdos colectivos e, incluso, de laudos que estén llamados a desencallar el bloqueo de las negociaciones durante el transcurso de una huelga legal. Estos laudos habrán de resolverse dentro de la modalidad procesal prevista para la impugnación de convenios conflictos colectivos en los arts. 163 y ss. LRJS, tal y como viene expresamente contemplado en el primer apartado del referido artículo. De hecho, como manifestó la AN (Sala 4.^a) en su sentencia 122/2012, de 2 de noviembre¹⁶, “lo que caracteriza al laudo impugnado no es su procedencia, sino que, en efecto, venga a sustituir a un convenio colectivo”.

En aquellos casos en que los convenios colectivos, según lo dispuesto en el art. 85.1 ET, establezcan procedimientos arbitrales para resolver las discrepancias surgidas “en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51”¹⁷ del mismo texto legal, se indica que los

¹⁴ Art. 10 RDL 17/1977.

¹⁵ PRADOS REYES, F. J. y ALAMEDA CASTILLO, T., “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, p. 350.

¹⁶ Rec. 178/2012.

¹⁷ La mención expresa que el art. 85.1 hace al art. 51 y, concretamente, al laudo resolutorio de un periodo de consultas en el seno de un despido colectivo, se contradice con la exclusión del mismo por parte del TS. En este sentido, cabe remitirnos de nuevo al ya mencionado criterio expresado en la STS (Sala 4.^a) 547/2015, de 27 de enero (Rec. 28/2014).

laudos resolutorios de los mismos son “susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”. Así mismo, independientemente del contenido del convenio aplicable, las partes participantes en dichas consultas también podrán someterse a arbitraje de común acuerdo.

Pues bien, en ambos casos, generalmente, la impugnación de los laudos habrá de llevarse a cabo a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos (art. 163 y ss. LRJS), siguiendo los trámites de la modalidad procesal de conflictos colectivos (art. 153 y ss. LRJS). Sin embargo, al igual que ocurre en el caso de la mediación y según ha resuelto el TS (cabe remisión a la anterior nota al pie), ello no es aplicable a los laudos sobre despido colectivo, cuya impugnación ha de tramitarse a través de la modalidad de impugnación de despidos colectivos contenida en el art. 124 LRJS.

Por último, al margen de todo lo anterior, el art. 127 y ss. LRJS establece un procedimiento específico para la impugnación de laudos que hayan resuelto las controversias surgidas en el seno de unas elecciones sindicales. Como se verá más adelante, dicho procedimiento está caracterizado por su celeridad y perentoriedad.

2.3.2. Procedimiento ordinario

De forma general, el art. 65.4 LRJS establece un el procedimiento ordinario de impugnación de laudos arbitrales, que será de aplicación en aquellos casos en que no se cuente con un procedimiento especial para la revisión o anulación de los mismos.

Así viene respaldado por la doctrina de la sala 4.^a del TS recogida, entre otras, por las sentencias de 4 y 8 de abril de 2014¹⁸. De conformidad con la fundamentación de estas resoluciones, el art. 65.4 LRJS regula una auténtica modalidad procedimental de impugnación general de laudos arbitrales, la cual opera en ausencia, en todo o en parte, de un procedimiento especial.

Este proceso regula aspectos tales como la caducidad de los plazos, la tramitación y sus fases, la competencia funcional y territorial del órgano judicial, los motivos de nulidad o de impugnación, y la legitimación de las partes y de terceros.

3. SUJETOS LEGITIMADOS PROCESALMENTE

En atención a lo dispuesto en el apartado 1 del art. 67 LRJS, hay dos tipos de sujetos que pueden ostentar la legitimación activa para iniciar un procedimiento de impugnación de lo acordado en conciliación y en mediación. Concretamente, por un lado, estarían facultados quienes fueron parte en dicho acuerdo y, además, los terceros que, pese a no haber intervenido en el proceso, puedan verse perjudicados por el resultado del mismo, ya sea a nivel económico-patrimonial o de otra forma.

Para el caso de la impugnación de actas de mediación que recogen acuerdos colectivos, el criterio para detentar la legitimación es el mismo. Y en el caso de la impugnación de laudos arbitrales, como norma general, la legitimación de los terceros perjudicados también viene también recogida en el art. 65.4 LRJS¹⁹.

¹⁸ Rec. 184/2013 y 218/2013.

¹⁹ MORENO PÉREZ, J. M., “La impugnación de los laudos arbitrales nacidos del arbitraje obligatorio”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014, p. 311.

3.1. Las partes

En el caso de la impugnación del contenido del acta de conciliación, es considerada parte, además del empresario interviniente²⁰, la persona o personas trabajadoras (en caso de ser una demanda plural) que suscribieran el acuerdo.

En los supuestos de controversias de índole colectiva resueltos mediante procesos mediadores o arbitrales (v. gr., un acuerdo de fin de huelga o de negociación de un convenio colectivo), la regulación aplicable a la legitimación activa para su impugnación será la que señala el art. 154 LRJS para cualquier procedimiento de conflicto colectivo. Esto quiere decir que, si el acuerdo alcanzado en mediación o el laudo arbitral circunscribe su eficacia al ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán iniciar la acción impugnatoria los órganos de representación legal (comité de empresa y delegados de personal) y sindical (secciones sindicales) de trabajadores en la empresa. Además, también lo podrá hacer cualquier sindicato que, o bien tenga representación en la empresa, o su ámbito de actuación sea superior al del conflicto. Incluso, el art. 158 LRJS contempla la posibilidad de que la autoridad laboral pueda iniciar de oficio este procedimiento encaminado a dejar sin validez el acta de mediación si entendiéndose que concurren fundamentos para ello.

No obstante, cabe precisar que será difícil la admisibilidad de una impugnación promovida por alguna de las partes firmantes del acuerdo en mediación cuando esta acción se base en la ilegalidad de dicho pacto previamente suscrito por ellas. No en vano, este proceder podría suponer un ejercicio de temeridad procesal por contravenir la doctrina de los actos propios o *nemo potest contra proprium actum venire*. Este criterio, que está amplísimamente consolidado por la jurisprudencia, viene sintetizado en la STS (Sala 4.ª) 760/2013, de 3 de diciembre²¹, que indica que constituye un principio general del derecho la prohibición de ir contra los propios actos y, teniendo su fundamento en la buena fe, supone un límite al ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad.

Así lo entendió el Juzgado de lo Social n.º 5 de Murcia en 87/2019, de 13 de marzo²², que aplicó este criterio para resolver la impugnación efectuada por el sindicato SPS frente al acuerdo en mediación que puso fin a la huelga del servicio de limpieza del Hospital Virgen de La Arrixaca en mayo de 2018. Para ello, señaló lo siguiente en su FJ 3.º:

El acuerdo fue tal, fue designado con la denominación de preacuerdo, intervenido por la Inspección de Trabajo, condicionado a la aprobación por mayoría, aprobado en asamblea mediante el voto de mayoría de los trabajadores. Además, estaba suscrito tanto el mismo como el condicionamiento a su aprobación por la Asamblea, por los representantes del sindicato que lo recurre. Es más, estos mismos representantes solicitaron posterior mediación, junto con el resto de los representantes, para que la empresa sucesora en la relación (TRAGSA), cumpliera el mismo, como consta en la prueba aportada y así se acordó. La demanda de los accionantes va contra sus propios actos.

3.2. El tercero perjudicado

Con respecto a la condición de tercero, la sala 4.ª del TS en su sentencia 5522/2010²³, atribuye la misma a “quienes son externos a la unidad de negociación por no ser firmantes ni estar por ellos representados; o lo que es igual, a quienes son sujetos ajenos al Convenio pero resultan afectados por el mismo, al invadirles el marco de sus intereses”. Concretamente, en el caso

²⁰ A estos efectos, para la definición de empresa, ha de hacerse remisión a lo dispuesto en el art. 1.2 ET.

²¹ Rec. 2406/2011.

²² Proc. 553/2018.

²³ Rec. 59/2009.

de autos, es reconocida al Principado de Asturias su condición de tercero para impugnar parcialmente el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, dada la influencia que este podía tener sobre la contabilidad pública de esta comunidad autónoma.

En el caso concreto de la impugnación de laudos, serían terceros perjudicados quienes, no habiendo participado en ninguna fase del proceso arbitral, estuviesen afectados por el contenido del laudo.

Así mismo, se ha considerado que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) puede tener la condición de *tercero perjudicado* y, consecuentemente, ostentar la legitimación activa para impugnar un acuerdo de conciliación o mediación, así como un laudo arbitral, en aquellos casos en que se derive de cualquiera de ellos obligaciones de garantía salarial hacia este organismo²⁴. Todo ello, en consonancia con lo previsto en el art. 23.4 LRJS²⁵.

Por otra parte, no serán considerados terceros las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo colectivo (art. 165.1.b LRJS). Así mismo, el TS (SSTS, Sala 4.ª, de 21 de julio de 1995, de 20 de diciembre de 1996, de 11 de marzo de 1997, de 9 de febrero de 1999 y de 6 de junio de 2001²⁶) ha señalado reiteradamente que tampoco tienen esta consideración los pensionistas y jubilados con respecto a aquellas cuestiones objeto de acuerdo que puedan afectar a sus derechos pasivos, ya que son consideradas personas trabajadoras “pasivas” que no pierden por completo su vinculación con la empresa y, durante la negociación de cualquier acuerdo colectivo, se entiende que también están siendo representadas por los representantes de los trabajadores.

3.3. Quienes tengan interés legítimo

En el caso particular de los laudos en materia electoral, están legitimados para llevar a cabo su impugnación quienes albergan interés legítimo, incluida la propia empresa si cumple esta condición.

La extrapolación del antedicho concepto jurídico²⁷ al ámbito de las elecciones sindicales, genera una casuística muy extensa de supuestos y partes actoras susceptibles de llevar a cabo la impugnación del laudo arbitral. Entre todas las situaciones contempladas en el art. 76.2 ET, destacamos que cualquier persona trabajadora puede impugnar la decisión de la mesa electoral de no ser incluido en el censo electoral con derecho a sufragio activo y/o pasivo, cualquier organización sindical puede oponerse a la exclusión de su lista electoral total o parcialmente, a la inclusión en el censo de quien no reúna los requisitos para ello (*v. gr.*, quien desempeñe labores

²⁴ SÁEZ LARA, C., “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, cit., p. 377.

²⁵ El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el Fondo de Garantía Salarial podrá impugnar los laudos arbitrales, las conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial, a cuyo efecto se le dará traslado de los mismos en dichos casos por la autoridad que los dicte o apruebe.

²⁶ Rec. 2137/1993, 3492/1995, 1483/1996, 1394/1998 y 4769/2000.

²⁷ El Diccionario Panhispánico de Español Jurídico atribuye varios significados al término *interés legítimo*. De ellos, los dos siguientes serían aplicables a la impugnación de un laudo en materia electoral:

1.º Condición que reúne la persona para ser parte en el proceso, consistente en tener interés personal, individual o colectivo, distinto de la situación jurídica que otros ciudadanos pueden tener respecto de la misma cuestión. Equivale a la titularidad potencial de una posición de ventaja o de una utilidad jurídica por parte de quien ejercita la pretensión y que se materializaría de prosperar esta.

2.º En el juicio de amparo, interés que tiene toda persona en que el poder público ajuste su actuación a la ley en tanto que con ello se conserva un beneficio o evita un perjuicio cierto.

de gerencia), a la decisión del tipo de órgano de representación legal de los trabajadores que debe elegirse, a la promoción de elecciones prematura del proceso electoral por otro sujeto que no haya esperado a la conclusión del mandato del órgano saliente, y así mismo, una agrupación de electores puede impugnar la inadmisión de su participación en el proceso, etc.

4. LAS CAUSAS DE IMPUGNACIÓN JUDICIAL

4.1. Causas de impugnación de actas de conciliación y de mediación

Los motivos en los cuales se puede basar la impugnación de cualquier medio de solución extrajudicial de conflictos pueden ser de dos tipos: o bien, de naturaleza procesal, o bien, de carácter sustantivo o material.

Serán motivos procesales los referidos a defectos procedimentales o vicios de carácter formal que puedan provocar indefensión a alguna de las partes.

Con respecto a los motivos materiales o sustantivos, los mismos se referirán a errores en el consentimiento, a los casos en que alguna de las partes carece de capacidad para prestarlo o, de conformidad con el art. 1261 y ss. CC, a cualquiera de las causas invalidan los contratos.

No obstante, cualquier tipo de error no tiene efectos anulatorios sobre el acuerdo alcanzado por las partes. Muy al contrario, es pacífica la doctrina del TS que plantea un criterio restrictivo al señalar que, para que sea relevante a efectos impugnatorios el error cometido por alguna de las partes en el momento de prestar su consentimiento, este debe ser sustancial o esencial, de tal forma que recaiga sobre los términos o las condiciones de la cosa que con carácter principal hayan desencadenado la celebración del contrato. Y, en cualquier caso, la carga probatoria de la esencialidad de ese error recaerá sobre el sujeto impugnante. Así mismo, la STS (Sala 4.ª) de 22 de mayo de 2006²⁸, entre otras, también puntualiza que el error ha de ser excusable, esto es “no imputable a quien lo sufre y no susceptible de ser superado mediante el empleo de una diligencia media, según la condición de las personas y las exigencias de la buena fe”.

Como ejemplo ilustrativo del criterio restrictivo de los tribunales a la hora de admitir el carácter invalidante de un error en el consentimiento previo al acuerdo en conciliación o mediación, cabe remitirse a la STSJ de Cantabria (Sala 4.ª) 635/2002, de 8 de mayo²⁹, que valoró jurídicamente las consecuencias del desconocimiento alegado por el impugnante en relación a la declaración judicial de insolvencia del empresario, la cual tuvo lugar antes de la suscripción por parte de ambos de acuerdo en conciliación. En esta ocasión el tribunal señaló en su FJ 1.º lo siguiente en relación con ese supuesto de hecho:

El desconocimiento de tales circunstancias no puede constituir un error excusable, conforme a una diligencia media, porque los demandantes debieron cerciorarse y por ello debiendo ser conocida la situación de insolvencia empresarial, se justifica, a tenor de referidas circunstancias y ex artículos 1265 y concordantes del Código Civil que se desestima la acción de impugnación del acuerdo conciliatorio.

Por el contrario, la sala 4.ª del TSJ de Murcia en su sentencia 251/2012, de 9 de abril³⁰, sí consideró relevante a efectos de valorar el error en el consentimiento el hecho de que el empresario desconociese que, el trabajador al que había ofrecido el abono de los salarios de trámite correspondientes a un determinado periodo había estado en situación de incapacidad temporal durante una parte del mismo. Así se fundamentó en la referida resolución:

²⁸ Rec. 3355/1999.

²⁹ Rec. 605/2001.

³⁰ Rec. 770/2011.

(...) el demandante ocultó voluntariamente, en el acto de conciliación, la situación de IT y el cobro de las correspondientes prestaciones, y esa ocultación produjo un vicio en el consentimiento, por dolo incidental, que llevó a la empresa a ofrecer erróneamente la correspondiente partida por salarios de trámite que, de haber sabido la verdad, no lo hubiese hecho por carecer el trabajador de derecho a ellos.

Además, como se ha señalado anteriormente, cualquier tercero no firmante del acuerdo puede efectuar su impugnación alegando la ilegalidad de su contenido o su carácter lesivo. Sin duda, uno de los supuestos de ilegalidad sería una avenencia que implicase alguna concesión sobre materias que tuvieran un carácter indisponible para cualquiera de las partes que hubieran quedado obligadas. Este sería el caso de la transacción preceptos de derecho mínimo necesario o cuando es efectuada por las administraciones públicas.

4.2. Causas de impugnación de laudos arbitrales

Como ya se expuso al inicio, en función de la génesis de recurrir a la solución arbitral, puede haber laudos obligatorios y voluntarios. Así mismo, cada uno de ellos puede tratar conflictos jurídicos, que serán resueltos mediante laudos en derecho, o de conflictos de intereses, que lo serán mediante *laudos de equidad*.

En un *arbitraje de derecho*, se resuelve un conflicto por medio de la aplicación de la ley, su impugnación también puede estar motivada en un desacuerdo con el fondo de lo resuelto por el árbitro, haciéndose referencia a cuestiones estrictamente jurídicas. Dicho de otro modo, al árbitro se le mantiene una función cuasi-judicial dentro del proceso³¹.

En un *laudo de equidad*, los motivos de impugnación válidos son únicamente los de ámbito formal, excluyéndose la revisión judicial de fondo.

4.2.1. Laudos voluntarios sustitutivos de convenios colectivos y de acuerdos en periodos de consultas

En laudos voluntarios sustitutivos de convenios colectivos y de acuerdos en periodos de consultas, a efectos de motivar una hipotética impugnación, tiene relevancia absoluta que las partes participantes en dicho arbitraje hayan quedado supeditadas al mismo en un libre ejercicio de la autonomía de su voluntad. No en vano, ellas previamente acordaron recurrir al procedimiento arbitral ateniéndose a que un tercero fuera quien resolviese el conflicto según su “leal saber y entender”³².

Concretamente, el arbitraje se produce por ser una solución prevista expresamente en el convenio colectivo aplicable para controversias de esta índole (arts. 85.1 y 91.2 ET), o bien, por haberlo acordado así las partes. Además, la interconexión entre la norma sustantiva y la adjetiva, produce una equiparación entre los motivos de impugnación de los convenios o acuerdos colectivos (y de los laudos sustitutivos de los mismos) y de los motivos de impugnación de los laudos en periodo de consultas.

En consecuencia, la decisión de las partes de optar por esta fórmula bloquea la posibilidad de que cualquiera de ellas pueda instar a posteriori un control judicial del laudo que se base en la interpretación jurídica de las normas aplicadas dentro del mismo. Todo ello, sin perjuicio de aquellos casos en que el árbitro hubiera infringido una norma imperativa o llevado a cabo una violación de derechos fundamentales³³, lo cual no puede estar vedado a la intervención judicial por tratarse de una cuestión de orden público.

³¹ PRADOS REYES, F. J. y ALAMEDA CASTILLO, T., “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas Laborales*, cit., p. 348.

³² ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Arbitrajes voluntarios y solución de conflictos laborales: un análisis a través del estudio de los laudos”, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, p. 214.

³³ SÁEZ LARA, C., “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, cit., pp. 393-395.

La incidencia de la limitación descrita en el párrafo anterior hace que la impugnación de los laudos sustitutivos de convenios colectivos y de acuerdos en periodos de consultas, solo puede estar motivada en tres supuestos tasados, los cuales se desarrollan en los siguientes párrafos. Lo contrario supondría, a efectos prácticos, la devaluación del arbitraje voluntario, que se convertiría en una simple instancia adicional para algunos procedimientos, en lugar de un medio alternativo para la solución extrajudicial de conflictos.

En primer lugar, la impugnación podrá basarse en la denuncia de una extralimitación del árbitro en el ejercicio de sus facultades, produciéndose lo que se denomina laudo *ultra vires*. Tendrá lugar esta circunstancia cuando el laudo supere el objeto fijado inicialmente para el arbitraje al decidir sobre una cuestión no sometida a su decisión o entrar a pronunciarse sobre terceros que no suscribieron el compromiso arbitral.

A título ilustrativo, cabe referir el supuesto de hecho recogido en las SSTs (Sala 4.^a) de 4 de abril de 2014³⁴. Concretamente, lo acontecido se desarrolla en un contexto de huelga de los pilotos de la mercantil Iberia, que finalmente fue objeto de solución arbitral. Al estar en desacuerdo con los laudos emitidos, la parte patronal accionó para obtener su nulidad, llegando con su pretensión al Alto Tribunal. En esa ocasión, las resoluciones emitidas por el TS estimaron que la referida empresa y su filial, Iberia Express, no formaban un grupo patológico de empresas y, por tanto, no existía responsabilidad solidaria entre ellas en materia laboral. Consecuentemente, los dos laudos que fueron impugnados sobre la base de que sus efectos vinculaban indebidamente a un tercero ajeno al conflicto (Iberia Express), fueron declarados nulos por contener disposiciones *ultra vires*.

En segundo lugar, la impugnación podrá estar fundamentada en la conculcación de los límites del derecho mínimo necesario vigente en el momento de dictarse el laudo. En este sentido, la SAN (Sala 4.^a) 15/2013, de 28 de enero³⁵, partiendo del control jurisdiccional más limitado en el caso de los laudos de equidad, señala que:

(...) dichas impugnaciones, cuando se apoyen en la ilegalidad, deberán ser especialmente exigentes, particularmente cuando se opongan a los criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados en las resoluciones, puesto que dichos extremos se relacionan propiamente con los laudos de equidad.

Por último, la impugnación de estos laudos también podrá deberse a la vulneración de los requisitos y formalidades ineludibles para la resolución del conflicto, *v. gr.*, manifiesta ausencia de imparcialidad por parte del árbitro, falta de audiencia, de igualdad o de contradicción entre las partes, indefensión, falta de motivación suficiente o existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la decisión arbitral³⁶. Aunque, en todos estos supuestos, se exigirá que el incumplimiento alegado revista de gravedad suficiente y suponga una lesión grave de las garantías esenciales del procedimiento arbitral.

En lo tocante a este último supuesto, resulta pertinente traer a colación lo fundamentado en la STC 17/2021, de 15 de febrero³⁷, en relación con la motivación jurídicamente exigible a los laudos de equidad. En este sentido, el TC ha puesto de relieve que es de aplicación un canon de motivación “más tenue” en este tipo de laudos³⁸. Concretamente, el contenido mínimo de su

³⁴ Rec. 132/2013 y 184/2013.

³⁵ Rec. 316/2012

³⁶ PRADOS REYES, F. J. y ALAMEDA CASTILLO, T., “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas Laborales*, cit., p. 355.

³⁷ Rec. 3956/2018.

³⁸ IGLESIA GONZÁLEZ, A. y MONTES SARALEGUI, L., “El estándar aplicable al deber de motivación del laudo bajo el art. 37.4.º de la Ley de Arbitraje, a la luz de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de febrero de 2021”, en FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. (coord.), *El proceso arbitral en España a luz de la doctrina del Tribunal Constitucional*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2021, pp. 152-155.

motivación se limitará a “los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos o de equidad que fundamentan la decisión, que no deben resultar arbitrarios”.

No obstante, como también señaló en su momento la STC 164/2002, de 17 de diciembre³⁹, la motivación de cualquier laudo de equidad sigue exigiendo para su validez una lógica jurídica y una coherencia formal del razonamiento efectuado. Por ello, continúa siendo causa de nulidad del laudo que su contenido, por ser excesivamente somero o ambiguo, impida conocer con claridad qué razones han llevado al árbitro a decantarse por la decisión plasmada en el laudo. Así mismo, también será causa de nulidad que el laudo se base en fundamentos que, a simple vista, se constate que obedecen a premisas inexistentes o manifiestamente erróneas.

Todo lo expuesto, tiene una implicación procesal muy clara recogida en la SAN (Sala 4.ª) 122/2012, de 2 de noviembre. Esta resolución señala al final de su FJ 3.º que la impugnación de estos laudos solo podrá dirigirse a confrontar cuestiones procedimentales y, en ningún caso, al fondo de la decisión más allá de supuestos claros de ilegalidad y lesividad.

4.2.2. Laudos obligatorios de fin de huelga, de inaplicación de convenios y en materia electoral

Si bien cualquier laudo puede ser impugnado por vicios *in procedendo*, en los casos de arbitraje obligatorio, las posibilidades impugnatorias son más amplias y de mayor intensidad.

En el caso de los laudos arbitrales emitidos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC) y llamados a solucionar un procedimiento de descuelgue del convenio colectivo, la sala 4.ª del TS en su sentencia de 15 de julio de 2015⁴¹, ha declarado que incluso es válida la impugnación motivada en el desacuerdo de las causas del descuelgue, así como con el procedimiento llevado a cabo para el mismo. Concretamente, en el FJ 6.º de la referida resolución, el TS señala que “La posibilidad de intervenir en el trámite ante la CCNCC no elimina la necesidad de congruencia entre el periodo de consultas y este último procedimiento de solución final de la controversia”.

Por su parte, en la impugnación judicial de un laudo arbitral en materia electoral, también cabe solicitar la revisión judicial del criterio normativo seguido por el árbitro en el mismo, como viene a señalar el art. 128.a LRJS al referirse a los motivos para impugnar este tipo de laudos. Por tanto, la dinámica de este concreto procedimiento impugnatorio sí se asemejaría a una segunda instancia que lleva a cabo la revisión de fondo del laudo arbitral⁴².

5. PLAZO PARA EJERCITAR LA IMPUGNACIÓN

5.1. El plazo general de 30 días hábiles

La impugnación de un acta de conciliación o mediación de naturaleza individual o plural está sujeta a un plazo de caducidad de treinta días hábiles (excluidos los sábados, domingos y festivos) siguientes a la fecha en que se produjo el acuerdo objeto de impugnación. En el caso de los terceros perjudicados, este plazo se inicia a partir del momento en que estos hubieran podido tener conocimiento del acuerdo, tal y como se recoge en el art. 67.2 LRJS.

³⁹ Rec. 2886/1998.

⁴⁰ Rec. 178/2012.

⁴¹ Rec. 212/2013.

⁴² SÁEZ LARA, C., “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, cit., p. 387.

También puede ser aplicable este plazo cuando se impugne un acta de mediación que recoge un acuerdo colectivo si, para llevar a cabo dicha impugnación, se ejercita una “acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos” (puesto en relación con los arts. 1300 y 1261 y ss. CC).

Además, en el art. 65.4 LRJS se prevé que, generalmente, este plazo también es aplicable a la impugnación de laudos arbitrales cuando se sigue el procedimiento ordinario recogido en dicho precepto. De hecho, la sala 4.^a de la Audiencia Nacional dispuso en su sentencia 15/2013, de 28 de enero⁴³ que “la previsión general del primero de dichos preceptos (art. 65.4 LRJS), cuando señala el plazo de 30 días hábiles para la caducidad de la acción impugnatoria, se com-padece mejor con la perentoriedad, urgencia y seguridad jurídica que requieren tales situaciones”.

5.2. Plazos aplicables en procedimientos colectivos y a laudos en materia electoral

Para llevar a cabo la impugnación del articulado de las actas de mediación basadas en la ilegalidad o lesividad de acuerdos colectivos, es clara la doctrina que establece que no es de aplicación el plazo establecido en el art. 67.2 LJS. En ese caso, se atenderá a los plazos procesalmente previstos para el procedimiento por medio del cual se haya de sustanciar esa impugnación.

Consecuentemente, con carácter general, a la impugnación de acuerdos mediación referidos a la interpretación de convenios colectivos, acuerdos de empresa, acuerdos de fin de huelga y otros análogos, les son de aplicación lo previsto en el art. 163 LRJS para la impugnación de convenios colectivos, lo que supone que no cabe fijar plazo de caducidad alguno para el ejercicio de la acción, pudiendo ser impugnado en cualquier momento de su vigencia. Así mismo, como señalan expresamente los arts. 152.3 y 163.1 LRJS, este criterio también es íntegramente aplicable a los supuestos en que dichas materias sean resueltas por medio de un laudo arbitral.

En consonancia con lo anterior, hay que referir que la sala 4.^a del TSJ de Andalucía, en su sentencia de 19 de enero de 2015⁴⁴, dispuso lo siguiente:

No es de aplicación la caducidad de 30 días prevista en el art. 67 número 2 de la LRJS, ya que la impugnación de los acuerdos adoptados en sede de conciliación de conflicto colectivo debe tramitarse por el cauce de impugnación del convenio colectivo en la modalidad de conflicto colectivo, por lo que no están sometidos al plazo de caducidad de 30 días fijado en el referenciado artículo, pudiendo imponerse en cualquier momento mientras el pacto colectivo mantenga su vigencia.

De la misma forma, la STSJ de Murcia (Sala 4.^a) 177/2020, de 5 de febrero⁴⁵ vino a resolver lo siguiente:

El acuerdo que se impugna de fecha 14 de diciembre del 2017, es un acuerdo de naturaleza colectiva, pues afecta a todos los trabajadores que prestan servicios para la empresa demandada y fue adoptado, como consecuencia de solicitud de mediación previa a la convocatoria de huelga, en procedimiento de mediación ante la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (...) y en tales preceptos la acción que se ejercita a través de tal modalidad procesal no tiene fijado plazo de caducidad, ni de prescripción, de conformidad con la interpretación jurisprudencial que se contiene en las sentencias de la Sala IV del TS de fecha 6/3/2007, recurso 5/2006, y 21/12/2006, recurso 6/2006, que vienen a argumentar que “el principio de seguridad jurídica no se resiente

⁴³ Rec. 316/2012.

⁴⁴ Rec. 24/2014.

⁴⁵ Rec. 1206/2019.

por el hecho de que el convenio colectivo pueda ser impugnado en su dimensión colectiva durante todo su período de vigencia; por el contrario, ello puede ser la garantía de su obligado y permanente “respeto a las Leyes” (art. 85.1 ET) y de su necesaria acomodación al sistema de fuentes de nuestro ordenamiento laboral (art. 3 ET)” y que “la impugnación directa del convenio que se fundamenta en la ilegalidad no está sujeta a plazo... y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia”.

Esta sentencia, realmente, no hace sino redundar en el criterio que viene manteniendo de forma reiterada la sala 4.ª del Tribunal Supremo desde su sentencia de 15 de julio de 1997⁴⁶.

Por otra parte, en el caso de acuerdos alcanzados en contextos de reestructuración empresarial, cabe señalar que las actas que recojan un acuerdo que ponga fin a los periodos de consultas recogidos en los arts. 40 y 41 ET (movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo), tendrán un plazo de caducidad de 20 días hábiles. Así mismo, si el acta de mediación recoge un acuerdo en el seno de un expediente de regulación temporal de empleo (tanto de suspensión como de reducción de jornada) o de un despido colectivo (art. 51 ET), operará este mismo plazo de caducidad.

En aquellas ocasiones en que los antedichos periodos de consultas sean sustituidos por un procedimiento arbitral, también se prevé que la impugnación del posterior laudo esté sujeta al plazo de caducidad de 20 días hábiles inherente a cada materia.

No obstante, el plazo de impugnación de los laudos electorales, dado que se trata de una modalidad procesal urgente, es de tres días contados desde que tuvieron conocimiento del mismo (art. 127.3 LRJS).

6. CONSIDERACIONES FINALES

Como expresó en su momento el TC⁴⁷, los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales quedan comprendidos dentro del ejercicio de tres derechos constitucionales relevantes en el plano del *iustlaboralismo*: la libertad sindical (art. 28.1), la negociación colectiva (art. 37.2) y la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2). Incluso, podría extenderse esta consideración abarcando también al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1). Además, a estas figuras jurídicas, tradicionalmente, se les ha atribuido una misión de contribuir a mejorar el funcionamiento de la jurisdicción social en nuestro país, ya sea mediante la desjudicialización del conflicto o mediante la inmediatez en la solución del mismo.

Por todo ello, ha adquirido gran importancia que la normativa aplicable concrete con precisión y rigor el alcance que el control judicial ha de tener sobre los procedimientos de conciliación y mediación, así como sobre los de carácter arbitral. Sin embargo, como se extrae de lo expuesto en el conjunto de este estudio, esa necesidad no la cumple actualmente nuestro ordenamiento jurídico. Y ello es debido a la existencia de una amplia dispersión normativa de los referidos cauces de control de judicial.

De hecho, a lo largo del presente texto se ha enumerado una pluralidad de vías procedimentales y motivos sobre los que articular la impugnación judicial de los distintos medios de solución extrajudicial de conflictos. Y esto responde al contexto y a la función asumida por cada uno de estos medios en el ámbito del derecho del trabajo (v. gr., acuerdo de fin de huelga, de descuelgue de un convenio colectivo, resolución de una controversia de ámbito electoral, evitación de un juicio individual, etc.).

⁴⁶ Rec. 1283/1996.

⁴⁷ SSTC 210/1990, rec. 834/1985; y 217/1991, rec. 1850/1988.

Como consecuencia, a nivel práctico surgen dudas cotidianas de carácter interpretativo sobre cuestiones tales como qué tipo de procedimiento es aplicable a cada supuesto, cuáles pueden ser los motivos que fundamenten la impugnación o, incluso, qué plazos serían aplicables a cada situación. En este sentido, no es casual que órganos como el TSJ de Navarra (Sala 4.^a), en su sentencia 339/2019, de 29 de julio⁴⁸, hayan lamentado la ausencia de un régimen unitario de los recursos pertinentes frente a laudos laborales. Así mismo, desde la doctrina científica⁴⁹, también se ha recordado críticamente que, la revitalización del arbitraje laboral promovida por el legislador en su reforma de 1994, siempre adoleció de una “regulación mínima uniforme”.

Por todo ello, la seguridad jurídica de este tipo de procedimientos se vería reforzada mediante la conformación de una regulación más específica, homogénea y compacta. Esta es sin duda una tarea que debería acometer el legislador en el corto plazo, ya sea mediante una reforma de la LRJS en lo referente a la impugnación judicial de los medios de solución extrajudicial de conflictos, o incluso, a través de una normativa de desarrollo complementaria a la anterior.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- CRUZ VILLALÓN, J., “Los conflictos laborales y los mecanismos extrajudiciales de evitación del proceso”, en NOGUEIRA GUSTAVINO, M. y GARCÍA BECEDAS, G. (coords.), *Lecciones de Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 17-46. (p. 42)
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Arbitrajes voluntarios y solución de conflictos laborales: un análisis a través del estudio de los laudos”, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, p. 214.
- IGLESIA GONZÁLEZ, A. y MONTES SARALEGUI, L., “El estándar aplicable al deber de motivación del laudo bajo el art. 37.4.º de la Ley de Arbitraje, a la luz de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de febrero de 2021”, en FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. (coord.), *El proceso arbitral en España a luz de la doctrina del Tribunal Constitucional*, Wolters Kluwer España, Madrid, 2021, pp. 151-156.
- MORENO PÉREZ, J. M., “La impugnación de los laudos arbitrales nacidos del arbitraje obligatorio”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014, pp. 303-311.
- PRADOS REYES, F. J. y ALAMEDA CASTILLO, T., “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas Laborales*, núm. 70, 2003, pp. 345-372.
- SÁEZ LARA, C., “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, pp. 367-395.
- VIVERO SERRANO, J. B., *El arbitraje obligatorio en materia de inaplicación de convenios colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

⁴⁸ Rec. 344/1999.

⁴⁹ PRADOS REYES, F. J. y ALAMEDA CASTILLO, T., “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas Laborales*, cit., p. 353.