

AUTONOMÍA COLECTIVA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS: ¿NUEVOS HORIZONTES?

COLLECTIVE AUTONOMY AND ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION: NEW CHALLENGES?

Víctor Sánchez del Olmo**
Universidad Autónoma de Madrid

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Respecto de la autonomía colectiva; 2.1. Autonomía colectiva normativa para crear medios de solución de conflictos laborales; 2.2. Autonomía colectiva normativa para crear nuevas realidades dentro del modelo de solución. –3. Respecto de la solución extrajudicial de conflictos laborales; 3.1. Tríada de mecanismos de solución de conflictos; 3.2. Análisis denominativo; 3.3. Voluntariedad de los sistemas; 3.4. Ámbito individual y colectivo: los acuerdos interprofesionales; 3.5. La realidad de los medios de solución a debate. –4. Nuevos horizontes. –Bibliografía citada.

RESUMEN

En este trabajo se analizan los elementos que componen la solución autónoma de conflictos en sede laboral. Para ello, se profundiza, en primer lugar, en la autonomía normativa de que disponen los agentes sociales para crear medios de solución de conflictos. Tras ello, se analizan los diferentes medios de solución de conflictos y sus principales características. Finalmente, y tras analizar los resultados que en la práctica se están produciendo en varios de los servicios dedicados a ello, se formulan una serie de medidas para procurar su posible mejora.

ABSTRACT

In this paper, we analyse the elements that constitute the autonomous resolution of labour disputes. To this end, the study first delves into the normative autonomy available to social agents for creating conflict resolution mechanisms. Following this, we examine the various conflict resolution methods and their main characteristics. Finally, after analysing the outcomes being achieved in practice by several bodies, we attempt to propose a series of measures in order to facilitate potential improvements.

* Trabajo que surge a raíz de la invitación de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a participar, a través de una ponencia, en el IV Encuentro Ibérico de Derecho del Trabajo celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia los días 25 y 26 de enero de 2024.

Recibido el 21 de junio de 2024. Aceptado el 22 de julio de 2024.

** Contratado posdoctoral FPI-AEI en la Universidad Autónoma de Madrid. Ayuda Referencia PRE2019-08759 financiada por MCIN/AEI /10.13039/501100011033 y por FSE invierte en tu futuro. Trabajo elaborado al amparo del Proyecto Nacional de Investigación de I+D+i (RTI2018-094547-B-C22) «Cambio Tecnológico e instituciones colectivas, transformaciones y adaptaciones en las fuentes laborales». Financiado por FEDER/Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Agencia Estatal de Investigación.

Palabras clave: Autonomía colectiva, medios de solución, conflictos laborales, mediación, arbitraje.

Key words: Collective autonomy, dispute resolution methods, labour disputes, mediation, arbitration.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene la misión de analizar los nuevos horizontes de la solución extrajudicial y de la solución autónoma de los conflictos laborales. Para llevar a término tan osada labor ha resultado necesario, con carácter previo, analizar por separado los diferentes elementos del título que encabeza este texto: autonomía colectiva y solución extrajudicial de conflictos.

De este modo, el presente trabajo está desglosado en tres partes diferenciadas, pero íntimamente vinculadas: la autonomía colectiva, los medios de solución de conflictos laborales y su realidad práctica.

2. RESPECTO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

Debemos empezar para ello analizando el alcance del instituto de la autonomía colectiva¹. De este modo, debemos referirnos de inmediato al artículo 37 de la Constitución española². Este precepto constitucional habilita a los agentes sociales a crear nueva normativa, en lo que se conoce en sede iuslaboralista como vertiente normativa de la autonomía colectiva.

Puede resultar interesante analizar, a su vez, esta habilitación constitucional desde una doble perspectiva: la autonomía de los agentes sociales para crear nuevos medios de solución de conflictos y la autonomía de los agentes sociales para alcanzar acuerdos dentro de los medios previamente creados.

2.1. Autonomía colectiva normativa para crear medios de solución de conflictos laborales

Para dar cumplida observancia a este apartado, no obstante, se hace necesario una posterior regulación normativa. De este modo, encontramos el reflejo legal de este mandato constitucional en los artículos 83.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el apartado tercero del artículo 83 establece que las «*organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 (Acuerdos interprofesionales sobre los que hablaremos más adelante), tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos*».

Por su parte, el artículo 91 recoge que «*en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos*». De esta redacción se pueden extraer dos conclusiones importantes: (i) la eliminación de la conciliación como método de solución de conflictos incluye en los acuerdos nacidos al albor de la autonomía colectiva (que queda relegada al ámbito administrativo [extrajudicial] y procesal³); y (ii) la posibilidad (única) de solucionar conflictos colectivos.

¹ Fundamento teórico del derecho Sindical, como recuerda PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS, *Derecho Sindical*, Ediciones CEF, 2016, p. 15.

² Recordemos que el apartado primero de este artículo 37 establece que «*la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*».

³ Y que quedaría, en este sentido, relegada a su inclusión como método extrajudicial, no autónomo, de solución de conflictos laborales.

La segunda conclusión, sin embargo, posee un poderoso matiz incluido en el apartado quinto del propio artículo 91, que concede la posibilidad de que los *«procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos»*.

En este sentido vemos como la normativa estatutaria (reflejo normativo que desarrolla lo establecido en la Constitución) consagra la potestad de los agentes sociales para pactar medios de solución de conflictos laborales a través de la creación de mecanismos individuales y colectivos de solución de conflictos laborales como son la mediación y el arbitraje.

2.2. Autonomía colectiva normativa para crear nuevas realidades dentro del modelo de solución

Por otro lado, como advertíamos anteriormente, los agentes sociales, en lo que podríamos denominar un segundo paso, están habilitados para crear nuevas realidades en el seno de los procedimientos de solución de conflictos de los que ellos mismos se han provisto.

Ahora bien, es preciso indicar que, de los dos métodos inicialmente previstos, la mediación y el arbitraje, en esta segunda fase de la vertiente de autonomía normativa únicamente encontraría encaje real en él el primero de ellos: la mediación.

La explicación resulta sencilla desde el momento en que es el único modelo, de los dos mencionados, que admite la voluntad de las partes (la de los agentes sociales en sede colectiva) en acordar una solución al conflicto. Se completa, de este modo, un doble acuerdo: en la provisión del medio y en la resolución del conflicto mediante nuevo acuerdo dentro de este.

El arbitraje, por contra, como sistema heterónomo y heterocompositivo de solución de controversias, no permite esta opción, siendo un tercero quien decide sobre la resolución del conflicto al margen de la voluntad de las partes. Estamos ante un mecanismo acordado en su provisión, pero cuya solución del conflicto no tiene carácter negocial (aunque exista voluntad de acuerdo en la elección a la hora de acudir al mismo).

Ello dejaría a la mediación como sistema autónomo (en sentido estricto) en solitario cuando hablamos de medios autónomos de solución de conflictos en sus dos fases.

3. RESPECTO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Siguiendo el esquema recogido en el apartado anterior es oportuno recordar que en la actualidad contamos con dieciocho Acuerdos interprofesionales cuyo objeto especial es la regulación autónoma de la solución de conflictos laborales.

De estos dieciocho textos, diecisiete de ellos son de corte autonómico y otro de ámbito estatal. Estamos ante dieciocho acuerdos, por tanto, que regulan dieciocho realidades; dieciocho normas que difieren entre sí, pero que tienen un denominador común: la solución de la controversia laboral (en ocasiones individual y colectiva, en ocasiones sólo colectiva, como veremos posteriormente).

Estos acuerdos se centran en la autonomía colectiva normativa de los agentes sociales para proveer sistemas de resolución de conflictos laborales, sin prestar más atención al sujeto o sujetos sobre los que recae la posibilidad de acordar la solución final. Es por ello por lo que suelen incluir mediación y arbitraje. Un binomio que, junto con la excluida conciliación, forman lo que se puede considerar como la tríada de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Una circunstancia que nos obliga a reflexionar en torno a los métodos de solución de conflictos laborales, su conexión entre ellos y su posible separación.

3.1. Tríada de mecanismos de solución de conflictos

Con carácter previo, entendemos necesario describir cada uno de los mecanismos en aras de dejar patente la diferencia entre las tres modalidades de resolución extrajudicial de conflictos.

Así, de menor a mayor intervención de un tercero en la resolución del conflicto estarían ubicadas: conciliación, mediación y arbitraje.

Respecto de la conciliación debemos decir que se trata de una mera facilitación y aproximación de las posiciones de las partes por parte del conciliador con la finalidad de que las mismas, y por ellas mismas, lleguen a un acuerdo que ponga fin al conflicto. En ocasiones es la mera puesta a disposición de las partes de un espacio neutral en el que puedan discutir los extremos de un potencial acuerdo. En otras ocasiones, la persona encargada de la conciliación pretende, con buenas intenciones, la consecución de un acuerdo con lo que llega a proponer soluciones al conflicto, convirtiéndose *de facto* en mediadora.

La mediación, por su parte, sugiere una participación más activa de la persona encargada de la misma, en la medida en que esta debe hacer un intento por aproximar las posiciones de las partes planteando incluso propuestas de solución del conflicto. También puede ocurrir que la persona encargada de mediar no proponga ninguna solución al problema, por impedimento del sistema, por desidia o por desconocimiento, con lo que convertiría automáticamente el proceso, desde el plano material, en una mera conciliación. Ambos procedimientos están vinculados a la voluntad absoluta de las partes, en cuanto al procedimiento y al resultado, con un tercero situado en la periferia de la controversia. Se puede producir, incluso, una confusión entre los mismos dependiendo de la actuación del tercero. Es por ello por lo que no podemos negar que en multitud de ocasiones nos encontramos sobre la línea que separa ambas fórmulas y no es infrecuente observar un conciliador que recurrentemente se extralimita en sus competencias y, en ocasiones, un mediador que no pone mayor empeño en la propuesta de solución del conflicto que un mero acercamiento de las posturas ya definidas por las partes.

El arbitraje, por el contrario, es el método de solución de conflictos en el que la actuación de un tercero ajeno a las partes tiene mayor incidencia⁴. Es un tercero (árbitro) quien, una vez analizado el caso, decide la suerte del procedimiento. Sin existir un completo abandono de la potestad de las partes por llegar a un acuerdo durante el procedimiento, el árbitro, llegado el momento, decidirá según su criterio (recordemos, tras el aval de las partes contenido en el compromiso arbitral).

Esto no implica necesariamente que las partes deleguen totalmente el procedimiento en manos de un tercero, como podría pasar en el sistema judicial. En el arbitraje, por su especial idiosincrasia, se permite que las partes sigan ejerciendo un cierto control sobre el procedimiento, que no sobre el resultado⁵.

⁴ La doctrina británica también ha manifestado la diferencia entre sistemas poniendo de manifiesto que la labor que realiza la conciliación consiste en un acercamiento de las partes y, como mera variación de la conciliación, se encuentra la mediación. En otro plano, diferenciado, se analiza el arbitraje, en el que se pone de relieve el papel cuasi judicial del árbitro. Así, SMITH, IAN; BAKER, AARON & WARNOCK, OWEN, *Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2015, pp. 15 y ss., cuando establece que «(i)n the resolution of employment disputes by the intervention of an outside agency there is an important conceptual distinction. On the one hand there is conciliation which is where the conciliator attempts to bring the parties together in the hope that a common discussion will reveal a means of settlement acceptable to both parties; one variation of this "mediation" where the mediator takes a more active role in putting forward detailed solutions, though still with a view to settlement by agreement [...]. On the other hand, there is arbitration, which is where the arbitrator fulfils a quasi-judicial role in that the parties have agreed their dispute to that person [...]». Una opinión diferente parece tener PITT, GWYNETH, *Employment Law*, Thomson Reuters, Londres, 2014, p. 7, cuando los trata de manera única al analizar el ACAS.

⁵ Recordemos que las partes tienen la potestad de pactar ciertas cuestiones relativas al procedimiento o los plazos. Tampoco se abandona la posibilidad de alcanzar un acuerdo durante la tramitación del arbitraje o la posibilidad

En este sentido, entendemos que se torna obligado plantearnos la necesidad de hacer una distinción formal y material entre los diferentes medios «autónomos» de solución de conflictos. De esta manera, quizá fuese pertinente acomodar el arbitraje, por un lado, y la mediación (y la ya excluida conciliación), por otro; sistemas de solución de conflictos que, históricamente, han venido compartiendo cartel desde su creación misma⁶.

La razón para ello coincide con la evidente e insalvable diferencia entre el arbitraje y la mediación. Ello en tanto que, en esta segunda, prima por encima de todo la voluntad de las partes en acordar una solución (lo que hemos identificado en el apartado anterior como la segunda fase de la autonomía colectiva normativa); una voluntad que debería estar presente desde el inicio del procedimiento hasta el acuerdo que pone fin al conflicto.

Sin embargo, en la primera, en el arbitraje, es evidente la cesión absoluta de la decisión que integre la resolución del conflicto por las partes a un tercero. El arbitraje, por ello, parece estar más cercano al proceso judicial que al resto de mecanismos tradicionalmente entendidos como de resolución autónoma de conflictos basados en la negociación y búsqueda de una resolución de común acuerdo (autonomía normativa).

Todo ello encuentra justificación en la radical divergencia existente entre estos mecanismos y en la que se pueden apreciar dos bloques muy característicos: el sistema autocompositivo (mediación) y el sistema heterocompositivo (el arbitraje, aunque en él también puedan recaer notas de autocomposición)⁷. Así, en la mediación el peso y el control de la resolución (no tanto del procedimiento) recae íntegramente en las partes mientras que en el arbitraje sucede todo lo contrario, ni el procedimiento ni la resolución, quedan bajo su absoluto control (aunque sí bajo su ineludible voluntad y voluntariedad).

En este sentido, la doctrina ya ha manifestado la evidencia de que «*la conciliación y la mediación pueden resultar infructuosas. El arbitraje no*»⁸. El arbitraje es un mecanismo de técnica adversarial y adjudicativa, la conciliación y la mediación, no⁹. Por su parte, la doctrina británica ha manifestado la diferencia entre sistemas poniendo de manifiesto que la labor que realiza la conciliación consiste en un acercamiento de las partes. Junto con ella, se analiza la mediación, como mera variación de la conciliación, en la que un conciliador con mayores competencias (mediador) toma un papel más activo. Y en otro plano, diferenciado, se analiza el arbitraje, en el que se pone de relieve el papel cuasi judicial del árbitro¹⁰.

de establecer un arbitraje de mínimos y máximos. Véase a este respecto el análisis llevado a cabo por SÁNCHEZ DEL OLMO, VÍCTOR, *El arbitraje laboral individual*, Dykinson, en prensa, 2024.

⁶ Así, se refiere MANRIQUE LÓPEZ, VÍCTOR FERNANDO, «El arbitraje laboral. Un nuevo enfoque jurídico», AA.VV. (Coord. ABEL LLUCH, XAVIER), *Las medidas preventivas de conflictos jurídicos en contextos económicos inestables*, Bosch, 2014, p. 251, al afirmar que el arbitraje no ha estado bien distinguido de la conciliación y de la mediación.

⁷ Se puede ver un desglose similar en MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, «Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016, pp. 31 y 32.

⁸ ABELLA MESTANZA, MARÍA JOSÉ, «La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales», *XVII Jornadas de la Fundación SIMA*, Fundación SIMA, 2016, p. 7.

⁹ ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*, Thomson Reuters-Civitas, Pamplona, 2009, p. 316, sostiene que el órgano arbitral tiene la capacidad de decidir y vincular a las partes, que se encuentran en dualidad de posiciones, no sucediendo lo mismo en la conciliación ni la mediación. El arbitraje, afirma el autor, es un mecanismo «más contundente» de lo que es la conciliación y la mediación.

¹⁰ Así, SMITH, IAN; BAKER, AARON & WARNOCK, OWEN, *Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2015, pp. 15 y ss, cuando establece que «(i)n the resolution of employment disputes by the intervention of an outside agency there is an important conceptual distinction. On the one hand there is conciliation which is where the conciliator attempts to bring the parties together in the hope that a common discussion will reveal a means of set-

La razón, por tanto, que nos empuja a proponer esta separación tiene que ver con el hecho de que constituir un bloque único no permite la evolución de los sistemas individualmente considerados. Ello es debido a que es tratado como un sistema uniforme, aunque heterogéneo, que conlleva una actualización en conjunto, lo que ralentiza su desarrollo¹¹.

En este sentido, podríamos valorar la separación de los mecanismos en dos bloques autónomos, en lo que podríamos considerar como (i) mecanismos de solución autónoma del conflicto laboral mediante acuerdo de las partes (mediación); (ii) y sistema arbitral.

Una separación de los mecanismos que podría resultar beneficiosa por cuanto se tratarán los sistemas por separado, dando el apoyo normativo apropiado a cada uno de ellos en función de la participación del tercero en la resolución del conflicto¹².

3.2. Análisis denominativo

Otro elemento de especial interés, y que es ejemplo del estado de la cuestión, es el terreno identificativo (denominativo) de estos mecanismos. En este sentido, podemos advertir los pronunciamientos de la doctrina que sostiene que se ha propiciado un debate sobre su denominación en atención a los rasgos más característicos del sistema¹³, como son: (i) la autonomía de las partes al elegir acudir a este sistema y no a la vía judicial; (ii) la necesaria vinculación de los mecanismos a las *estructuras públicas*; y (iii) el eminente carácter autónomo, o complementario o sustitutivo o alternativo, de estos respecto de la vía jurisdiccional.

Así, nos encontramos asiduamente con el término *sistema extrajudicial* (y, en ocasiones, *alternativo o complementario*¹⁴). Este término, extrajudicial, ha sido el adoptado históricamente con carácter general por los operadores jurídicos para referirse a la materia¹⁵, probablemente por entender que posee más fuerza identificativa y por contar, quizá, con un mayor arraigo en nuestro Derecho laboral¹⁶.

tlement acceptable to both parties; one variation of this "mediation" where the mediator takes a more active role in putting forward detailed solutions, though still with a view to settlement by agreement [...]. On the other hand, there is arbitration, which is where the arbitrator fulfils a quasi-judicial role in that the parties have agreed their dispute to that person [...].

¹¹ PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL, «El arbitraje laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016, p. 151.

¹² En este sentido, por ejemplo, el Informe CES (2/1994, sobre procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales) destacaba la necesidad de fomentar el uso de la conciliación y de la mediación en detrimento del uso del arbitraje.

¹³ DE SOTO RIOJA, JOSÉ MANUEL, «El arbitraje en los conflictos individuales», *Temas laborales*, núm. 70, 2003, p. 327. También, MIÑARRO YANINI, MARGARITA, «La solución extrajudicial de conflictos laborales», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, Eolas, León, 2014, p. 37.

¹⁴ A este respecto, recuerda ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*, Thomson Reuters-Civitas, Pamplona, 2009, p. 351, sobre el debate de su naturaleza (si nos encontramos ante un mecanismo alternativo o complementario), que debemos dejarnos «de falsos planteamientos de alternatividad». Sostiene el autor que al hablar del mecanismo arbitral siempre nos movemos «en parámetros de complementariedad y de servicio a la ciudadanía, a los que habría que ofrecer mecanismos variados y adecuados para solventar sus disputas».

¹⁵ En este mismo sentido, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, JAVIER, *Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, disponible en <https://fsima.es/wp-content/uploads/Los-sistemas-aut%C3%B3nomos-de-soluci%C3%B3n-de-conflictos-en-Espa%C3%B1a.pdf>, p. 1, cuando expresa que «el término extrajudiciales ha sido tradicionalmente el más utilizado y se encuentra plenamente afianzado, aunque presenta como inconveniente el tomar como elemento definitorio elemento negativo, habida cuenta de que incide más en lo que no son como marcando la preponderancia de los medios judiciales al integrarlos en su definición coma a pesar de hacerlo por exclusión».

¹⁶ Así, SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, «La solución extrajudicial de los conflictos laborales», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*.

De este modo, se aprecia como el término extrajudicial está presente en la mayoría de las denominaciones de los diferentes Acuerdos interprofesionales autonómicos (y del ASAC¹⁷, hasta su V edición).

Así, el V ASAC, encargado de romper con esta tradición, reconocía «*necesario modificar el nombre del Acuerdo de Solución de Conflictos laborales para subrayar el papel que en la solución de los mismos deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social*».

Posteriormente, el VI ASAC terminó de fijar esta distinción al afirmar que la madurez del Acuerdo «*quedó patente en 2012, cuando las Organizaciones firmantes del V ASAC optamos por modificar su título, sustituyendo el adjetivo «Extrajudicial» por «Autónoma», destacando con ello que su principal característica era configurarse como una verdadera alternativa a la vía judicial que permitiera, a través de la autonomía colectiva, instaurar un buen clima laboral en las empresas*».

El término extrajudicial se identifica como mera contraposición a un sistema previamente instaurado y principal: el judicial¹⁸. Es necesario reconocer, no obstante, que esta denominación no es del agrado del Consejo Económico y Social, como pone de manifiesto en su informe adoptado en sesión del 19 de octubre de 1994¹⁹.

Lo anterior no significa, sin embargo, que el término *sistema autónomo* (y heterónimo siendo dogmáticamente estrictos²⁰) no tenga la apropiada cabida denominativa y vaya, paulatinamente, ganando fuerza y terreno²¹. Con esta expresión se identifica a un sistema de resolución de conflictos independiente respecto de las instituciones y en el que las partes, tras la actuación normativa de los agentes sociales, como venimos señalando, tienen la capacidad de autogestionarse en el conflicto llegando a alcanzar la resolución por ellas mismas (quizá, como hemos advertido, más enfocados a la mediación)²².

Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España, Eolas, León, 2014. Aunque, lo cierto es que esto no se cumple a nivel internacional como recuerda RODRIGUEZ CONTRERAS, RICARDO, «La composición alternativa de conflictos individuales de trabajo en la Unión Europea: una visión comparada», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 6, p. 164.

¹⁷ Que, como sabemos, refiere *Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos*. Anteriormente, denominado *Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos*.

¹⁸ En este sentido se posiciona SALA FRANCO, TOMÁS, *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch, 1996; o MERCADER UGUINA, JESÚS R. «Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*. 2007, entre otros.

¹⁹ Informe 02/1994 del Consejo Económico y Social, emitido a raíz del Acuerdo alcanzado el 19 de octubre de 1994, en el pleno del Consejo Económico y Social, tras la propuesta de elaboración de informe de la Comisión Permanente y posterior debate en la Comisión de Relaciones Laborales y Empleo. En él se critica el término extrajudicial pues entiende que con ello se refiere a procedimientos y medios de solución diferentes de la sentencia; es decir, un «*término expresivo pero insuficiente*». Recuerda acertadamente, además, RODRÍGUEZ CONTRERAS, RICARDO, «La composición alternativa de conflictos individuales de trabajo en la Unión Europea: una visión comparada», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 6, 2018, p. 164, que «*definir por exclusión siempre es arriesgado*». Este Informe es especialmente relevante, además, por lo dispuesto en su punto 3.1.b), sobre conflictos individuales, resolviendo que «*la existencia de procedimientos extrajudiciales se justifica en estos casos en la medida en que sean capaces de ofrecer una solución más ágil y económica y, en consecuencia, una mayor eficacia sin merma de la aceptabilidad social de las soluciones alcanzadas*».

²⁰ DE SOTO RIOJA, JOSÉ MANUEL, «El arbitraje en los conflictos individuales», *Temas laborales*, núm. 70, 2003, p. 326, realiza un matiz importante al señalar que, estos mecanismos, se encuadrarían dentro de la categoría de mecanismos heterónomos, pues cuentan con la intervención de un tercero y a la vez, se debe tener en cuenta que las partes acuden voluntariamente a ellos, considerándose, por tanto, autónomos y heterónomos, con lo que se produciría, en palabras del autor, «*una doble y contradictoria clasificación*».

²¹ Véase el cambio de denominación del ASAC ya expuesto.

²² Como los denomina FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, JAVIER, *Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, disponible la página Web del SIMA: <https://fsima.es/wp-content/uploads/Los-siste->

También, aunque quizá con menos intensidad, se les ha venido nombrando mecanismos pacíficos de resolución de conflictos²³. Esta denominación pone el énfasis en la ausencia de enfrentamiento judicial y al alto grado de acuerdo entre las partes. Si bien es cierto, quizá, aludiendo más directamente a la conciliación y a la mediación.

Cabe admitir, no obstante, que muchos autores se refieren a ellos indistintamente dependiendo de la obra o haciendo referencia a una o a varias de las denominaciones complementariamente²⁴.

3.3. Voluntariedad de los sistemas

Con todo, es importante no obviar que estos mecanismos giran, en mayor o menor medida, en torno a la voluntad de las partes de acudir a ellos. Es, precisamente, la voluntad y voluntariedad lo que genera acuerdos.

Respecto del arbitraje (sobre todo individual), es imperioso recordar y partir de la base de que la voluntariedad es el pilar básico sobre el que debe descansar el mecanismo²⁵. Es lo que

mas-aut%C3%B3nomos-de-soluci%C3%B3n-de-conflictos-en-Espa%C3%B1a.pdf, o CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA. «Sobre la necesidad de establecer en Galicia procedimientos autónomos de solución dos conflictos individuales de trabajo». *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 6, pp. 9-59, entre otros. Así, CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español», en AA.VV., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Fundación SIMA, Madrid, 1999, pp. 13 y ss., reconoce estos problemas denominativos.

²³ En este sentido BALLESTER PASTOR, AMPARO, *El Arbitraje laboral*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 32 y 33 o DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, «Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas», en ALONSO OLEA, MANUEL *et al.*, *Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1968, pp. 83 y ss., o MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del Trabajo*, 42.ª edición, Tecnos, Madrid, 2021, p. 735.

²⁴ Así, por ejemplo, SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, «La solución extrajudicial de los conflictos laborales», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, Eolas, León, 2014, p. 28, explica que toma para el título de la obra el término extrajudicial por resultar una expresión más usual, aunque tome un tono de «contraposición con otra realidad». Sin embargo, explica el autor, se añade en el subtítulo el término autónomo, para reforzar la comprensión de lo pretendido por la obra.

²⁵ A este respecto, recuerda DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, «Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas», en ALONSO OLEA, MANUEL *et al.*, *Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1968, pág. 99, que, de otra manera, sería una forma adulterada de arbitraje. En un sentido idéntico, afirma CRUZ VILLALÓN, JESÚS, «El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España», *Revista IUS ET VERITAS*, núm. 45, 2012, p. 124, que la legitimación del arbitraje (laboral individual) encuentra «sus cimientos en el libre sometimiento de las partes a la solución resuelta por el árbitro». Igualmente, CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, «Sobre la necesidad de establecer en Galicia procedimientos autónomos de solución de conflictos individuales de trabajo», *Revista Galega de Dereito Social* – 2.ª ET, núm. 6, 2018, p. 56, sostiene que «(a) sí como en relación a la mediación no se descarta en el futuro el sometimiento obligado de las partes, las conclusiones del XVII Encontro rechazan, en cambio, con razón, «el establecimiento del arbitraje obligatorio para ninguna materia en el ámbito de los conflictos individuales». Conocidas son las dificultades constitucionales del arbitraje obligatorio, mayores en las controversias individuales en las que la negociación colectiva no dispone de instrumentos aptos para limitar el derecho fundamental de trabajadores y empresarios a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)». De otro modo, no obstante, parece alejarse ligeramente de esta postura cuando, con relación a la potencial inclusión de cláusulas convencionales sobre arbitraje, afirma que los operadores sociales pueden imponer soluciones autónomas a los conflictos individuales en el correspondiente Acuerdo Interprofesional. CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, «Sobre la necesidad de establecer en Galicia procedimientos autónomos de solución de conflictos individuales de trabajo», *Revista Galega de Dereito Social* – 2.ª ET, núm. 6, 2018, p. 14. Postura, esta última, con la que no coincide ABELLA MESTANZA, MARÍA JOSÉ, «La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales», *XVII Jornadas de la Fundación SIMA*, Fundación SIMA, 2016, p.7,

constituye el núcleo del principio voluntarista del arbitraje laboral²⁶. El arbitraje es un mecanismo que se construye desde la libertad²⁷. La libertad de las partes de elegir este modelo de resolución de conflictos²⁸. Así se da riguroso cumplimiento al mandato del artículo 91.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que sobre las partes recae la potestad de suscribir *expresamente* un compromiso arbitral²⁹.

Quizá se deba reiterar que la voluntariedad únicamente comprende la elección e inclinación por el acceso al sistema arbitral, nunca es referida respecto del acatamiento del laudo. Sería un error pensar que confluencia una suerte de voluntariedad continua a lo largo de todo el procedimiento arbitral en el que se contuviera, incluso, el sometimiento de las partes respecto de su resolución formal³⁰. Como hemos advertido, una voluntariedad extendida y entendida en este sentido supondría una mediación³¹.

Por otro lado, es sabido que el artículo 63 de la LRJS establece la obligación de comparecer, con carácter general³², ante el SMAC (u otro servicio análogo) como paso previo al inicio del proceso judicial. Así, podría parecer que estas premisas sobre la voluntariedad como pilar básico del arbitraje laboral no se cumplen cuando hablamos del actual sistema de conciliación laboral en sede administrativa (o mediación, «ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales»), instaurado en nuestro sistema de resolución de conflictos.

Esta previsión pre procesal, no obstante, está avalada por el Tribunal Constitucional que establece que las partes no pierden el control del conflicto en ningún momento, pudiendo acudir a la vía judicial si no se avienen en conciliación o mediación. Es decir, la vía judicial no se descarta, simplemente se pospone a la espera de comprobar si se alcanza un acuerdo previo que evitaría el proceso judicial.

que, en relación con estas inclusiones y su obligatoriedad sobre las partes, sostiene que «*no parece suficiente la cláusula contenida en un Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa, ni los pactos de sumisión que puedan alcanzarse en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos*».

²⁶ CRUZ VILLALÓN, JESÚS, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 45.

²⁷ MERINO MERCHÁN, JOSÉ FERNANDO y CHILLÓN MEDINA, JOSÉ MARÍA, *Tratado de Derecho Arbitral*, Civitas, Madrid, 2006, p. 108, recuerdan que *el arbitraje es consustancial al ámbito de la libertad humana*. También, MERINO MERCHÁN, JOSÉ FERNANDO, *Estatuto y responsabilidad del árbitro. Ley 60/2003 de Arbitraje*, Aranzadi 2004, p. 25, para el que el «*principio de autonomía de la voluntad enlaza con el ámbito de la libertad de cualquier ciudadano, de tal forma que los ciudadanos pueden resolver sus conflictos sin acudir a los órganos judiciales y tribunales*».

²⁸ CRUZ VILLALÓN, JESÚS, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 44, reconoce que la fuerte legitimidad de este tipo de procedimientos se encuentra en sus cimientos en el libre sometimiento de las partes a ellos. En contra, NAVARRO NIETO, FEDERICO, «El tratamiento de los conflictos individuales en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos», *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, p. 243, cuando afirma que «*ni siquiera sería objetable constitucionalmente un arbitraje obligatorio, si se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de convenios y se respetan los parámetros de constitucionalidad establecidos por el TC, (...) que se concretarían esencialmente en la posibilidad de impugnación del laudo en vía judicial por razones de procedimiento, como de contenido*».

²⁹ Artículo 91.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo tenor literal establece que «*(l)os procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos*». En este mismo sentido, ABELLA MESTANZA, MARÍA JOSÉ, «La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales», *XVII Jornadas de la Fundación SIMA*, Fundación SIMA, 2016, p.7.

³⁰ Así lo entiende CRUZ VILLALÓN, JESÚS, «El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España», *Revista IUS ET VERITAS*, núm. 45, 2012, p. 124.

³¹ En este sentido, también, BALLESTER PASTOR, AMPARO, *El Arbitraje laboral*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 19.

³² Opinión contraria sostiene CRUZ VILLALÓN, JESÚS, «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales individuales», *Revista Galega de Dereito Social – 2.ª ET*, núm. 6, 2018, p. 66, al afirmar que dado el extenso catálogo de exclusiones de procedimientos exentos de pasar por los medios del artículo 63 de la LRJS, el trámite de la conciliación es la excepción y no la regla.

Retornando de nuevo al terreno del arbitraje laboral comprobamos que la elección de este este sistema no provocaría una mera postergación de la vía judicial ordinaria, en sentido amplio. Por el contrario, supondría la exclusión casi completa de esta, relegándola a cuestiones muy reducidas (ejecución e impugnación del laudo por causas tasadas). En este sentido, se aprecia la diferenciación en el tratamiento de la voluntariedad, según nos encontremos ante una conciliación (o mediación) o un arbitraje.

Es por ello por lo que la cuestión de la voluntariedad debe contemplarse con mayor ahínco en el sistema arbitral laboral, pues sus implicaciones para con los derechos de las partes son tremendamente más profundas. No en vano, estamos hablando del acceso a la justicia y del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. A este respecto es útil tener en cuenta que una verdadera voluntariedad pasa por tener establecido previamente un procedimiento claro y completo. Solo el verdadero conocimiento del sistema por las partes puede garantizar la elección libre y voluntaria de estas por el sistema arbitral³³. Por esta razón, parece necesario su mayor desarrollo.

Cabe recordar que en el plano colectivo es bien conocido que existen varias excepciones a este requisito de voluntariedad, como serían, por ejemplo, el arbitraje obligatorio que pone fin a la huelga (recogido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo) y el arbitraje obligatorio en relación con las reclamaciones en materia electoral (del artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores)³⁴.

Lo cierto es que todos ellos tratan arbitrajes, como decimos, colectivos, aunque ello no obsta para reflexionar sobre la posibilidad de que, por razones de diversa índole, se llegara a contemplar el arbitraje laboral individual obligatorio (o seudovoluntario: obligatorio únicamente para una de las partes³⁵).

El siguiente paso que debemos afrontar es, en consecuencia, el planteamiento de que un arbitraje pueda ser, por norma general, obligatorio. Si atendemos a su naturaleza más intrínseca, como hemos adelantado ya, el arbitraje, o es configurado voluntariamente y es querido y elegido por las partes o se genera una dificultad en la posibilidad de calificarlo como tal, como arbitraje (en sentido estricto). Ello supondría, además, un choque frontal contra el derecho a la tutela judicial efectiva y a la dignidad de la persona, en su vertiente a poder elegir libremente el método de solución de conflictos. Además, si esta obligación general de acudir al sistema arbitral contemplase una materia determinada y tuviese efectos para todo un colectivo, estaríamos vaciando de contenido el mandato constitucional de reserva jurisdiccional (artículo 117 de la Constitución española). En tal supuesto estaríamos ante otro mecanismo, otro sistema, el que fuere, sujeto a los intereses de quien estima pertinente su uso, como sucede en los casos de conflictos colectivos antes señalados, pero desde luego parece que no ante un arbitraje laboral, en sentido estricto³⁶.

³³ En palabras de CRUZ VILLALÓN, JESÚS, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 45, «debe tenerse en cuenta que la efectividad de los propios sistemas privados depende de que se haya establecido de antemano reglas mínimas relativas al marco institucional en que han de funcionar (...)». Así, continua el autor afirmando que «permanecer en la anomia legislativa en este tipo de aspectos, para afrontarlos en caliente en cada conflicto concreto, supone un grado tal de improvisación que anticipa dificultades, paralizaciones innecesarias y, por ende, ineficacia del sistema. Y, al propio tiempo, es obvio que todo este tipo de reglas de procedimiento, implican siempre una limitación de la libre opción de las partes y, en última instancia, restricción razonable del principio voluntarista».

³⁴ Se puede ampliar información sobre estos tipos de arbitraje creados por el legislador en ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Las muletas del arbitraje laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 105.

³⁵ Se puede encontrar un análisis extenso de este modelo en SÁNCHEZ DEL OLMO, VÍCTOR, *El arbitraje laboral individual*, Dykinson, en prensa, 2024.

³⁶ En un mismo sentido se ha pronunciado una parte de la doctrina, entre otros, MERCADER UGUINA, JESÚS R., *Lecciones de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, 2020., pág. 886, al reconocer la necesidad de excluir los arbitrajes obligatorios, pseudoarbitrajes, según el autor, como verdaderos arbitrajes en sede laboral, citando como

No debemos olvidar, tampoco, la Recomendación núm. 92 de la OIT a este respecto, cuando sugiere que los arbitrajes se fundamenten en la voluntad de las partes, en el sentido de que para su inicio debe constar la aceptación expresa de aquellas³⁷. Nos recuerda esta previsión internacional a lo ya descrito sobre el apartado quinto del artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Tampoco debemos dejar de plantearnos si la voluntariedad debe residir en ambas partes o únicamente en la figura de la persona trabajadora. Es lo que podemos denominar como arbitraje pseudovoluntario³⁸.

Es decir, a modo de reflexión, debemos plantearnos si cabe la posibilidad de establecer un arbitraje laboral individual voluntario para una parte (personas trabajadoras) y obligatorio para la contraria (empresas), por ejemplo. Está claro que una respuesta afirmativa contravendría en cierto modo las disposiciones de la OIT. Pero también es cierto que, en sede laboral, las precauciones que tener en cuenta pueden ser otras: sobre todas, la protección de la población trabajadora. No parece descabellado, en atención a los principios laborales básicos (también consagrados por la OIT³⁹), interpretar esa recomendación en un sentido más beneficioso para la parte social, si fuera el caso. Ello puede alcanzarse permitiéndole elegir a ella la vía que más le pueda convenir, quedando la empresa obligada a pasar por aquella, bien sea judicial o arbitral.

Además, esta recomendación emanada de la OIT está dirigida, en mayor medida, a conflictos colectivos, en los que la balanza está más equilibrada; en todo caso, mucho más equilibrada que en los conflictos individuales que requieren de unas garantías adicionales para las personas trabajadoras.

Otros autores, por su parte, han propuesto otras fórmulas «más atrevidas» que sugieren crear una suerte de institución intermedia en la cual se pacte un modelo arbitral escalonado. Un modelo con varias fases que integraría conciliación/medicación y arbitraje⁴⁰.

referencia la Sentencia del Tribunal Constitucional 174/1995. En otra obra, MERCADER UGUINA, JESÚS R., «Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias» en *Medios alternativos de solución de controversias*, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Madrid, 2007, pp. 93 y 109, el autor considera excluidos de la consideración de arbitraje: los de reclamaciones en materia electoral; en materia de huelga de fuerte repercusión social; y el de falta de acuerdo en la sustitución de las Ordenanzas Laborales. Por su parte, DE SOTO RIOJA, JOSÉ MANUEL, «El arbitraje en los conflictos individuales», *Temas laborales*, núm. 70, 2003, p. 328, reconoce que ante estos supuestos de obligatoriedad es cuando mayor sentido alcanza la calificación de sustitutivo del procedimiento judicial este mecanismo. Nos encontraríamos, siguiendo la reflexión del autor ante un sistema sustitutivo, pero no ante un sistema arbitral que mantenga la esencia y principios del mismo.

³⁷ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) que recoge, sobre todo, recomendaciones para los conflictos colectivos en relación a la garantía del derecho de huelga en el siguiente sentido: «*si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimarse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral preservando en todo caso que (n)inguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga*».

³⁸ Puede encontrarse un análisis más detallado en SÁNCHEZ DEL OLMO, VÍCTOR, *El arbitraje laboral individual*, Dykinson, en prensa, 2024.

³⁹ Véase los textos aprobados por la OIT en: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

⁴⁰ En este sentido, TASCÓN LÓPEZ, RODRIGO, «La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009, p. 221.

Así, tras un eventual fracaso de alcanzar un acuerdo mediante una conciliación o mediación, y sin solución de continuidad, se accedería a un arbitraje laboral individual. Se puede apreciar que en apariencia ello supondría eliminar, al menos en parte, la voluntariedad de las partes de acudir a un arbitraje laboral; si bien es cierto, serían conscientes de ello con carácter previo a someterse al intento de conciliación o mediación. Sería, en otras palabras, un sistema integrado que llevaría tal escalonamiento como condición establecida en el que se acredita una voluntariedad al inicio del mismo⁴¹.

Consiste, por tanto, en un modelo que aporta varios elementos positivos, como es la posibilidad de llegar a un acuerdo sin perder el control de la resolución (si es que el tipo de procedimiento y el ánimo de las partes lo permite). También, es útil si lo que se pretende es agotar toda posibilidad convencional sin abandonar la posibilidad de cerrar el conflicto seguidamente. Ahora bien, este modelo traería consigo una potencial dilación del proceso y, en consecuencia, de su resolución. Además de ello, se estaría banalizando la institución de la mediación, habiendo pactado ya un arbitraje sin solución de continuidad en caso de desacuerdo.

Por otro lado, como hemos adelantado ya, la realidad es que la mediación, con carácter general, se inicia como mecanismo prejudicial, al igual que la conciliación. Se limitan, con carácter general, a servir como requisito previo para interponer una demanda (individual o colectiva). Esta circunstancia empaña el requisito ideal de la voluntariedad como requisito esencial del sistema. En este sentido, debemos reflexionar si un sistema autónomo no voluntario cumple con los estándares de eficacia que se demandan de ellos. Sobre ello volveremos en apartados posteriores.

3.4. **Ámbito individual y colectivo: los acuerdos interprofesionales**

Como sabemos, una distinción de gran importancia en los medios de solución de conflictos laborales es su doble vertiente individual y colectiva. Como hemos comentado anteriormente, no todos los acuerdos interprofesionales establecen la posibilidad de solucionar conflictos individuales. Esta merma, como se puede apreciar, provoca desigualdades en la posibilidad de las partes de acceder a estos mecanismos según la región. Para ello, conviene analizar brevemente los acuerdos interprofesionales.

Así, la doctrina recuerda cómo los poderes públicos, en este caso autonómicos, han desempeñado un papel vital y estratégico a la hora de impulsar medidas de solución autónoma de conflictos⁴². Este impulso se ha materializado a través de los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos laborales⁴³.

⁴¹ En el derecho comparado se conocen diferentes métodos mixtos, como recuerda ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*, Thomson Reuters-Civitas, Pamplona, 2009, pp. 62 y ss., como serían (i) la med-arb, que supone una combinación de ambos sistemas aplicados de manera consecutiva; (ii) el arbitraje de última oferta, que consiste en la combinación de mediación y arbitraje en la que al árbitro deberá seleccionar alguna de las propuestas realizada por las partes, limitando, así, el poder decisorio del árbitro; y (iii) la técnica *Medaloe*, que combina las dos técnicas anteriores, primero se lleva a cabo una mediación y, en el caso de no prosperar, se emitirá un laudo con alguna de las propuestas presentadas por las partes en el arbitraje.

⁴² FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, JAVIER, «Castilla y León», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, Eolas, León, 2014, p. 205.

⁴³ Recuerda la doctrina que estos Acuerdos han supuesto un *campo de experimentación* ante las *dificultades legales* que atraviesan los medios de solución de conflictos, y, *señaladamente*, el arbitraje. Así, CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA, «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1994, pp. 4 y 5.

Este tipo de acuerdos descansan, como sabemos, sobre lo constituido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores⁴⁴; en lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; y en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, como hemos adelantado previamente, la redacción dada por el artículo 83.3 del propio Estatuto de los Trabajadores completa y desarrolla lo relativo a la esencia del acuerdo, por cuanto se trata del fruto de una negociación colectiva sobre una materia concreta: la solución de conflictos laborales⁴⁵.

Así, la doctrina se ha referido a ellos como «*el vértice de todo el conjunto de acuerdos negociados sobre los procedimientos de solución extrajudicial*»⁴⁶. Debemos recordar en este punto que el propio artículo 83.3 garantiza que estos acuerdos gocen de eficacia normativa general o directa, al igual que los convenios colectivos estatutarios⁴⁷. Por ello, por norma general, no necesitan estar incluidos en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato para ser directamente aplicables si es deseo de las partes acudir a ellos⁴⁸.

Así, el primer Acuerdo interprofesional en aprobarse fue el de la Comunidad Autónoma vasca, con la firma del *PRECO*⁴⁹, en el año 1984; y, con posterioridad, del *PRECO II*. Le sucedió

⁴⁴ GIL PÉREZ, MARÍA ENCARNACIÓN «Solución autónoma, conflictos individuales, sistemas autonómicos» en *Revista Galega de Dereito Social*, vol. 0, núm. 6, 2018, pp. 97-154. En concreto, se encuentran parapetados, recordemos, por los artículos 83.2 «*((l)as organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley)*», 83.3 «*((d)ichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos)*» y 91.2 «*((n)o obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89) del Estatuto de los Trabajadores*».

⁴⁵ Analiza, ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Las muletas del arbitraje laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 102, el origen de estos acuerdos marco, nacidos al albor de la reforma de 1994 (materializada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo) y reafirmados tras las reformas de 2010 (Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), 2011 (RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva) y 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

⁴⁶ ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS, «Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral», *Revista de trabajo, economía y sociedad*, núm. 22, 2011, p. 14. También, en otro prisma, son denominados «*pactos en la cumbre o acuerdos en la cúspide*», como recuerda ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Las muletas del arbitraje laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 103, citando a LLOMPART BENNÁSSAR, MAGDALENA, «Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen», *Aranzadi Social*, núm. 12/1999.

⁴⁷ Cuestión distinta es que el propio acuerdo supedita su inclusión en otros convenios colectivos para su posterior aplicación. Así lo pone de manifiesto FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, JAVIER, «Castilla y León», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, Eolas, León, 2014, p. 206.

⁴⁸ Sobre ello, LANTARÓN BARQUÍN, DAVID, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003, pp. 877 y ss.

⁴⁹ Véase la historia del Servicio en <https://www.crl-lhk.eus/que-es-el-preco/>

el Acuerdo catalán, con la firma del Acuerdo Interconfederal del año 1990 y, seguidamente, el acuerdo dentro del ámbito de actuación de la Comunidad autónoma gallega, a través de la firma del AGA. Posteriormente, se fueron sucediendo el resto de los Acuerdos Interprofesionales en el resto de las comunidades autónomas⁵⁰. Cabe destacar que en la actualidad todas las Comunidades Autónomas se han dotado (o han renovado) de sus correspondientes Acuerdos Interprofesionales dando cierto impulso a estos mecanismos de resolución de conflictos laborales en su territorio autonómico⁵¹. Ello refleja la confianza que han depositado a nivel autonómico las Administraciones públicas, así como los operadores jurídicos en los mecanismos de resolución de conflictos entre los que se encuentra el arbitraje laboral y la mediación laboral; igualmente, aunque no tan bien tratado, en sus vertientes individuales. Se pone, con ello, claramente

⁵⁰ Para acceder a un análisis minucioso sobre los Acuerdos autonómicos puede consultarse, entre otros, a BALLESTER PASTOR, AMPARO, «Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo», *Tribuna Social*, núm. 26, 1993, pp. 7-25; GONZÁLEZ DEL REY, IGNACIO, «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 12, 1993, pp. 83-130 y GONZÁLEZ BIEDMA, EDUARDO, «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 65, 1994, pp. 403-466.

⁵¹ En este sentido, se puede afirmar que existen actualmente en España dieciocho Acuerdos interprofesionales: uno de ellos a nivel estatal, el *VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales*, el ASAC, y otros diecisiete autonómicos que someramente identificamos como: (i) el *Acuerdo sobre el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía*, suscrito el 7 de enero de 2015, por la Junta de Andalucía, la Confederación de empresarios de Andalucía, UGT y CCOO; (ii) el *IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón*, suscrito el día 2 de mayo de 2013, por la Confederación de empresarios de Aragón y la Confederación de empresarios de la pequeña y mediana empresa de Aragón, UGT y CCOO; (iii) el *Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA)*, firmado el 10 de noviembre de 2003, por la Federación asturiana de empresarios, UGT y CCOO; (iv) el *VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales*, firmado el 22 de junio de 2010, por la CEOE y CEPYME y CCOO y UGT; (v) el *III Acuerdo Interprofesional sobre el procedimiento de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León*, suscrito el 29 de septiembre de 2015, por la Confederación de organizaciones empresariales de Castilla y León, CCOO y UGT; (vi) el *III Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla la Mancha*, suscrito el 9 de diciembre de 2013, por la Confederación de empresarios de Castilla la Mancha, UGT y CCOO; (vii) el *Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020*, suscrito el 24 de julio de 2018, por Fomento del trabajo nacional pequeña y mediana empresa de Cataluña y la Federación de la pequeña y mediana empresa de Cataluña, CCOO y UGT; (viii) el *Acuerdo Interprofesional canario por el que se modifican y refunden los acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo*, suscrito el 21 de mayo de 2004, por la Confederación provincial de empresarios de Santa Cruz de Tenerife, la Confederación canaria de empresarios, CCOO y UGT; (ix) el *Acuerdo Interprofesional sobre soluciones extrajudiciales de conflictos laborales de Extremadura*, suscrito el 4 de marzo de 1998, por la Confederación regional empresarial extremeña y UGT y CCOO; (x) el *Acuerdo Interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos del trabajo*, suscrito el 28 de noviembre de 2019 por la Confederación de empresarios de Galicia La Confederación intersindical Galega UGT y CCOO; (xi), el *II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares (TAMIB)*, suscrito el 12 de enero de 2005 por la Confederación de asociaciones empresariales de Baleares, UGT y CCOO; (xii) el *Acuerdo Interprofesional de La Rioja*, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de empresarios de La Rioja, CCOO y UGT; (xiii) el *Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid*, suscrito el 11 de julio de 2018, por la Confederación empresarial de Madrid, UGT y CCOO; (xiv) el *III Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos laborales en la región de Murcia*, suscrito el 20 de octubre de 2020, por la Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia (CROEM), UGT y CCOO; (xv) el *Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la comunidad foral de Navarra*, suscrito el 25 de noviembre del 2013, por la Confederación de empresarios de Navarra, UGT y CCOO; (xvi) el *Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (el PRECO)*, suscrito el 16 de febrero de 2000 por la Confederación empresarial vasca y los sindicatos ELA, UGT, CCOO y LAB; y (xvii) el *VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana*, suscrito el 12 de septiembre de 2017, por la Confederación empresarial Valenciana, CCOO y UGT.

de manifiesto el poder de la autonomía colectiva en el terreno de la solución de los conflictos laborales⁵².

Esta circunstancia, precisamente, y como veremos posteriormente, ha provocado que algunos de estos acuerdos excluyen expresamente el conocimiento de los conflictos individuales, otros los limitan únicamente admitiendo los plurales y otros los tienen directamente en suspenso *sine die*.

Concretamente existen dos Acuerdos interprofesionales en los que está previsto la resolución de cualquier conflicto laboral tanto colectivo como individual, son los acuerdos de Galicia y Canarias (además de conocer conflictos de derecho y de intereses⁵³). No obstante, paradójicamente, es importante indicar que ambos acuerdos tienen suspendida la tramitación de conflictos individuales. Así, el acuerdo canario lo incluye en una Disposición transitoria del propio texto convencional, mientras que en el caso gallego la suspensión se aprobó con posterioridad a la entrada en vigor del AGA; de modo que la parte destinada a los conflictos individuales fue puesta en suspenso⁵⁴.

Por otro lado, cinco Acuerdos interprofesionales están destinados únicamente al conocimiento de los conflictos colectivos, como son: el extremeño, el vasco, el asturiano, el castellanomanchego y el valenciano. El resto de los Acuerdos Interprofesionales regulan los conflictos laborales individuales con mayor o menor incidencia. En este sentido, observamos cómo actualmente solo diez de los diecisiete Acuerdos permiten la aplicación del arbitraje laboral individual⁵⁵.

Como se puede intuir, nos encontramos ante una regulación diseminada y diferenciada, según la región, que no goza de la unificación que merece un sistema de resolución de conflictos que pretenda ser una alternativa real situada a la altura del sistema judicial.

En este sentido, cabe preguntarse si sería acorde a nuestro ordenamiento jurídico que un ciudadano-persona trabajadora, dependiendo de la comunidad autónoma en la que viva, tuviera mayor o menor posibilidad de acceso a los mecanismos de resolución de conflictos dependiendo del conflicto que le atañe.

De la misma manera, sería oportuno preguntarse si un arbitraje laboral individual (en menor medida también una mediación) disperso normativamente cumple con las garantías que nacen de una pretendida vertiente del derecho a la tutela arbitral, una vez es voluntad de las partes acudir a él (y la vinculación que debemos realizar al artículo 10 de la Constitución española).

Nuestra opinión a este respecto es que estas grandes diferencias según la región provocan una indefensión en las personas trabajadoras por cuanto a algunas de ellas (aquellas cuyo ámbito de aplicación territorial supone la aplicación de un acuerdo sin un arbitraje laboral individual contemplado o sin un catálogo de materias arbitrables bien determinado, por ejemplo) se les está privando de elegir una vía de resolución de conflictos que potencialmente puede ser y resultar más beneficiosa. Recordemos que el Tribunal Constitucional⁵⁶, en este sentido, ya ha de-

⁵² En este sentido, también, ORDEÑANA GEZURAGA, IXUSKO, *Las muletas del arbitraje laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 119.

⁵³ De hecho, es llamativo cómo, únicamente, el Acuerdo interprofesional aragonés, el castellanomanchego, el extremeño y el murciano, han evitado reconocer ambas modalidades de arbitraje.

⁵⁴ Véase a este respecto la resolución de 16 de junio de 2020, apenas medio año después de la resolución por la que se aprueba el AGA, el 26 de diciembre de 2019, por la que se acuerda aplazar la aplicación de los procedimientos de conflictos individuales.

⁵⁵ Ya se ponía de manifiesto esta circunstancia por parte de la doctrina, como, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, JESÚS, «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales individuales», *Revista Galega de Dereito Social* – 2.ª ET, núm. 6, 2018, p. 77.

⁵⁶ En la Sentencia 1/2018, de 11 de enero.

clarado su beneplácito hacia un sistema que puede aportar a las personas trabajadoras «unos beneficios cuyo eventual logro es para el interesado más ventajoso que el que pudiera resultar de aquel ejercicio» (el derivado del acceso a la vía judicial). Es por ello por lo que el acceso vedado a ciertos procedimientos arbitrables, como vía más eficaz para encontrar una solución, podría chocar con una efectiva tutela de los derechos laborales.

En todo caso, en todos estos acuerdos interprofesionales subyace el deseo de los operadores sociales de alcanzar el objetivo de la pacificación social, fomentando, al mismo tiempo, como decimos, un principio esencial del derecho sindical como es la autonomía colectiva⁵⁷.

3.5. La realidad de los medios de solución a debate

Sin perjuicio de lo comentado hasta el momento, en el que se ha centrado el debate en el plano teórico, resulta conveniente acercar el foco a la realidad de la práctica forense. Esta realidad nos arroja unos datos y unas cifras que pueden señalar que la salud de los medios de solución de conflictos laborales no es la esperada, aunque sí la consecuencia del sistema.

Para analizar esta realidad resulta de interés acudir a las memorias de actividades varios servicios. En este sentido, como muestra, hemos acudido a los datos publicados por los Servicios del SIMA, del Tribunal Arbitral de Valencia, del IRMA y del SERCLA.

Una vez extraída la información sobre procedimientos y resoluciones podemos observar los porcentajes de resolución de conflictos respecto del total de conflictos admitidos por cada servicio. A su vez, resulta interesante desagregar los datos en mediación y arbitraje y estos, si resulta posible, a su vez, en procedimientos individuales y colectivos, para comprobar la tasa de éxito en cada sistema. Conviene destacar que los servicios diferencian entre mediaciones admitidas a trámite y mediaciones efectivas (que son en las que se ha llevado a cabo algún acto tendente a la solución del conflicto). En este sentido, indicaremos ambas cifras.

Si comenzamos por el Servicio estatal, el SIMA⁵⁸, vemos que las cifras que arroja son poco halagüeñas: solo 121 de los 473 expedientes que tuvieron entrada en el Servicio (472 mediaciones colectivas (418 efectivas) y 1 arbitraje colectivo) acabaron con acuerdo; una cifra que ronda el 30 % de éxito. En consecuencia, cerca del 70 % de las mediaciones no se resolvieron con acuerdo.

Por otro lado, las cifras del Servicio valenciano, el Tribunal de Arbitraje laboral⁵⁹, muestra que tuvieron entrada en el servicio 288 expedientes (todos de índole colectiva), de los cuales, 285 fueron mediaciones y 3 arbitrajes. De estas 285 mediaciones (259 efectivas) terminaron con acuerdo 54 y se resolvieron 2 de los 3 arbitrajes (por razones de plazos). Esto refleja un porcentaje de éxito de la mediación que ronda el 20 %.

Las cifras del servicio madrileño, el IRMA⁶⁰, muestran que en el año 2022 se admitieron 698 procedimientos. Todos ellos mediaciones y todas ellas de índole colectiva. Se resolvieron 205 de estas 698 mediaciones (570 efectivas). Nos enfrentamos a unas cifras de éxito que rondan el 35 %.

⁵⁷ En un sentido similar, PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL, «El arbitraje laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016, p. 142.

⁵⁸ Se puede consultar la memoria de actividades del año 2022 en <https://www.fsima.es/datos-de-actividad/informes-de-seguimiento-y-otros-informes-2/>

⁵⁹ Se puede consultar la memoria de actividades del año 2022 en: <https://www.fundaciontal.org/es/estadisticas/>

⁶⁰ Puede consultarse la memoria de actividades del año 2022 en: <https://www.fundacionirma.org/memoria-de-actividades-2022/>

Por último, las cifras del servicio andaluz, el SERCLA⁶¹, arrojan unos datos similares. En el año 2022 tuvieron entrada 839 expedientes colectivos (mediaciones colectivas) y 2239 expedientes individuales (mediaciones). De las 839 mediciones colectivas (608 efectivas) se cerraron con avenencia 207, lo que supone una tasa de éxito que ronda el 30 %. Por otro lado, de las 2239 mediaciones individuales (1647 efectivas) alcanzaron un acuerdo 497, cerca de un 30 % si tenemos en cuenta únicamente las mediaciones efectivas.

4. NUEVOS HORIZONTES

Llegado este último punto se ha evidenciado la necesidad de proponer mejoras en los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales.

Si comenzamos por la mediación, quizá debiéramos repensar la voluntariedad de un sistema que, actualmente, descansa, con carácter general, como herramienta pre procesal; como un requisito necesario para poder presentar una demanda en el ámbito social.

Esta circunstancia supone que, en ocasiones, las partes no acudan a ella con un verdadero ánimo negociador. Un ánimo que, por otra parte, debiera ser la esencia de este mecanismo. Sin voluntad de acordar y querer llegar a un acuerdo es difícil que este mecanismo pueda funcionar. Por el contrario, si se ve como una obligación, como un trámite, puede suponer el bloqueo de una de las partes o ambas. Las cifras analizadas previamente son el fiel reflejo de ello.

Esto con independencia del ámbito personal del mecanismo, individual o colectivo. Una vez resulta esta cuestión deberíamos apostar por una regulación del conflicto individual con mayor presencia en los acuerdos interprofesionales pues, como hemos indicado ya, el ámbito individual no cuenta con el protagonismo que requiere en todos los acuerdos regionales.

En lo que respecta al arbitraje, como modelo heterónomo y heterocompositivo de resolución de conflictos, merece una regulación homogénea y garante del sistema. Se trata de un verdadero proceso, en el que las partes han cedido el control de la resolución a un tercero. Se hace imprescindible, por tanto, una regulación homogénea, sobre todo en sede individual, en la que las partes gocen del mismo catálogo de conflictos arbitrables bajo las mismas reglas.

En lo que respecta al arbitraje, hemos advertido el mínimo uso que se le dispensa. Quizá, precisamente, por ser voluntario (y, por qué no admitirlo, dispersamente regulado y desconocido).

Quizá, una separación formal entre ellos (mediación y arbitraje), en atención a sus indiscutibles diferencias, pueda servir a su mejor desarrollo.

Por otro lado, con carácter general para ambos mecanismos, una mayor formación e información sobre los beneficios de estos medios también ayudaría a que fueran más y mejor utilizados.

⁶¹ Puede consultarse la memoria de actividades del año 2022 en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/servicios/publicaciones/detalle/427183.html>

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ABELLA MESTANZA, MARÍA JOSÉ, «La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales», AA.VV., *XVII Jornadas de la Fundación SIMA*, Fundación SIMA, 2016, pp. 1-22.
- ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS, «Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral», *Revista de trabajo, economía y sociedad*, núm. 22, 2011.
- BALLESTER PASTOR, AMPARO, *El Arbitraje laboral*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- _____, «Los pactos autonómicos de solución de conflictos colectivos de trabajo», *Tribuna Social*, núm. 26, 1993, pp. 7-25.
- CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1994, pp. 3-9.
- _____, «Sobre la necesidad de establecer en Galicia procedimientos autónomos de solución de conflictos individuales de trabajo», *Revista Galega de Dereito Social – 2.ª ET*, núm. 6, 2018, pp. 9-59.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- _____, «El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España», *Revista IUS ET VERITAS*, núm. 45, 2012.
- _____, «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales individuales», *Revista galega de Dereito Social – 2.ª ET*, núm. 6, 2018, pp. 61-96.
- DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, «Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas», en ALONSO OLEA, MANUEL *et al.*, *Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, 1968.
- DE SOTO RIOJA, JOSÉ MANUEL, «El arbitraje en los conflictos individuales», *Temas laborales*, núm. 70, 2003, pp. 325-344.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, JAVIER, «Castilla y León», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, Eolas, León, 2014, pp. 203-225.
- _____, *Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España*, disponible la página Web del SIMA: <https://fsima.es/wp-content/uploads/Los-sistemas-aut%C3%B3nomos-de-soluci%C3%B3n-de-conflictos-en-Espa%C3%B1a.pdf>
- GIL PÉREZ, MARÍA ENCARNACIÓN, «Solución autónoma, conflictos individuales, sistemas autonómicos», *Revista Galega de Dereito Social*, vol. 0, núm. 6, 2018.
- GONZÁLEZ BIEDMA, EDUARDO, «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 65, 1994, pp. 403-466.
- GONZÁLEZ DEL REY, IGNACIO, «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 12, 1993, pp. 83-130.
- LANTARÓN BARQUÍN, DAVID, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
- MANRIQUE LÓPEZ, VÍCTOR FERNANDO, «El arbitraje laboral. Un nuevo enfoque jurídico», AA.VV. (Coord. ABEL LLUCH, XAVIER), *Las medidas preventivas de conflictos jurídicos en contextos económicos inestables*, Bosch, 2014, pp. 247-262.
- MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, «Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016.
- MERCADER UGUINA, JESÚS R., «Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, Madrid, 2007, pp. 89-110.
- _____, *Lecciones de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- MERINO MERCHÁN, JOSÉ FERNANDO, *Estatuto y responsabilidad del árbitro. Ley 60/2003 de Arbitraje*, Aranzadi 2004.

- MERINO MERCHÁN, JOSÉ FERNANDO y CHILLÓN MEDINA, JOSÉ MARÍA, *Tratado de Derecho Arbitral*, Civitas, Madrid, 2006.
- NAVARRO NIETO, FEDERICO, «El tratamiento de los conflictos individuales en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos», *Temas Laborales*, núm. 154, 2020, pp. 219-250.
- ORDENANA GEZURAGA, IXUSKO, *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*, Thomson Reuters-Civitas, Pamplona, 2009.
- _____, *Las muletas del arbitraje laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS, *Derecho Sindical*, Ediciones CEF, Madrid, 2020.
- PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL, «El arbitraje laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 123, 2016.
- PITT, GWYNETH, *Employment Law*, Thomson Reuters, Londres, 2014.
- PRECIADO DOMÈNECH, CARLOS HUGO, *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2018.
- REMÓN PEÑALVER, JESÚS, «El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (caracterización general con especial referencia a la jurisdicción civil)», en AA.VV. (Drs. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, MIGUEL y CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA), *Comentarios a la Constitución Española, Tomo 1*, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia, 2018, pp. 723-736.
- RODRÍGUEZ CONTRERAS, RICARDO, «La composición alternativa de conflictos individuales de trabajo en la Unión Europea: una visión comparada», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 6, 2018.
- SALA FRANCO, TOMÁS y ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS, *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- SALA FRANCO, TOMÁS, «El arbitraje laboral: aspectos para el debate», *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm.29, Madrid, 2017.
- SÁNCHEZ DEL OLMO, VÍCTOR, *El arbitraje laboral individual*, Dykinson, en prensa, 2024.
- SMITH, IAN; BAKER, AARON & WARNOCK, OWEN, *Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2017.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, «La solución extrajudicial de los conflictos laborales», en AA.VV. (Dir. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, Eolas, León, 2014.
- TASCÓN LÓPEZ, RODRIGO, «La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009.