

XI

LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MODELO ESPAÑOL: A MEDIO CAMINO ENTRE EL *DESIDERATUM* LEGAL Y EL OSTRACISMO SOCIAL

Rodrigo TASCÓN LÓPEZ

Universidad de León

(Págs. 209 a 226)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. EL CONFLICTO LABORAL COMO MARCO Y LOS CAMINOS PARA SU SOLUCIÓN	210
II. BREVE ESBOZO DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EL MODELO ESPAÑOL	212
III. VISIÓN CRÍTICA DEL SISTEMA ACTUAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL	220
IV. BIBLIOGRAFÍA	224

RESUMEN

El ordenamiento laboral ha apostado tradicionalmente por tratar de conseguir que los conflictos surgidos de forma casi genética en el seno de las relaciones de trabajo sean resueltos por cauces compositivos que eviten, en lo posible, la vía judicial. El presente trabajo recorre las diversas vías de solución extrajudicial de conflictos que se han arbitrado en el sistema español, efectuando una valoración positiva de las intenciones, pero destacando también las críticas que, en su funcionamiento práctico, el modelo merece.

ABSTRACT

The labour law has bet traditionally for trying to get that the conflicts arisen in the labour relations are solved by extrajudicial ways in order to avoid, as much as possible, the judicial way. The present work crosses the diverse routes of extrajudicial solution of conflicts that have been arbitrated in the Spanish system, giving a positive valuation of the intentions, but emphasizing also the critiques of the Spanish model.

Palabras clave: solución extrajudicial de conflictos laborales, acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, mediación, conciliación y arbitraje.

Key words: extrajudicial solution of labour conflicts, agreement on extrajudicial solution of conflicts, mediation, conciliation and arbitration.

I. EL CONFLICTO LABORAL COMO MARCO Y LOS CAMINOS PARA SU SOLUCIÓN

Si en cualquier faceta de la realidad el conflicto intersubjetivo se hace presente, como consecuencia ineludible de la convivencia socialmente organizada —manifestación de la grandeza y miseria de la condición humana—, el ámbito de las relaciones laborales representa, con seguridad, uno de los sectores donde con mayor fuerza y claridad puede apreciarse⁽¹⁾.

La tradicional concepción, sustentada sobre la idea de diferencia entre la clase que presta servicios por cuenta ajena y la que los dirige y retribuye, aboca a una situación en la cual los dos bandos aparecen enfrentados de manera permanente y en semejante contexto el conflicto constituye, más que una realidad posible, un suceso probable en el devenir de las relaciones laborales.

Desde este punto de vista, los procedimientos de solución de conflictos laborales se presentan como un instituto dirigido a restaurar la paz alterada en el desarrollo de las relaciones profesionales, y su recto entendimiento debe partir, no de la «ausencia de conflictos» (algo prácticamente imposible en la práctica), sino de una «adecuada conflictividad», que ha de ser resuelta de forma eficaz —y por los cauces oportunos— por los propios sujetos implicados⁽²⁾.

(1) «La temática del conflicto colectivo se manifiesta como especie de aquella sociológicamente más amplia del conflicto social y se muestra asimismo como fenómeno propio e inseparable del funcionamiento de las sociedades regidas por sistemas capitalistas democráticos con carácter principal, aunque accesoria o secundariamente pueda tener otras motivaciones, la controversia sobre cuestiones profesionales», BARREIRO GONZÁLEZ, G. (1980): «La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo», en AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, p. 107.

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

En la última década (en un camino cuyo hito inicial puede quedar situado en la reforma laboral acaecida en el año 1994) y tras un olvido casi completo y secular⁽³⁾, el ordenamiento español ha optado por apostar con fuerza por los mecanismos privados de composición como alternativa a la solución tradicional a través de los tribunales del orden social.

Se incorporó así de forma decidida al acervo jurídico laboral un conjunto de institutos cuya idoneidad había sido ya esbozada (además de por la sabiduría popular castellana, bajo el aserto según el cual «un mal acuerdo es mejor que un buen pleito») por la doctrina científica y resumida magníficamente por el Tribunal Constitucional: «la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo»⁽⁴⁾.

La instauración y mantenimiento de un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, al menos en teoría, habría de permitir una actuación «profiláctica», capaz de evitar la «herida» abierta por cualquier pronunciamiento en el cual sea declarado un vencedor y un vencido, potenciando el diálogo sobre el conflicto y la futura convivencia laboral sobre el enfrentamiento enquistado y permanente, proporcionando una respuesta rápida y eficaz, bajo la aquiescencia de las partes (bien en el propio producto resultante del acuerdo que pone fin al conflicto —en el caso de conciliación o mediación—, bien, al menos, en el sometimiento de la cuestión a la vía extrajudicial —como ocurre con el arbitraje—), al conflicto laboral, que queda así resuelto de forma satisfactoria tanto desde el punto de vista individual como desde el social⁽⁵⁾.

1996, p. 15. «Los nuevos tipos de organización del trabajo requieren una gestión más participativa de los recursos humanos, que favorezca relaciones basadas menos en el sistema de adversarios, que tiene costes elevados (de litigación), no asegura una cooperación permanente y dificulta la consecución de una maximización de beneficios para unos y otros. El tránsito, con matices diversos, de un sistema conflictivo y de adversarios a un modelo de cooperación, supone una cierta quiebra del modelo clásico de judicialización del ejercicio de los derechos», CASAS BAAMONDE, M.^aE. (1999): «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español», en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, p. 15. Como bien se ha dicho, existe una evidente evolución en los valores y, «en las sociedades industriales, se dispone de mayores medios, incluso técnicos, para resolver los conflictos, de modo que se respeten las libertades y derechos del ciudadano. Los regímenes que aceptan el *rule of law* y, *a fortiori*, los regímenes que han implantado democracia pluralista, presentan sobre los de connotaciones autoritarias la ventaja de estar abiertos al cambio y a la innovación», SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (1984): *Relaciones de trabajo y estructuras políticas*, Madrid, MTAS, p. 42.

(3) REY GUANTER, S. DEL (1992): *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 17.

(4) STCo 217/1991, de 14 de noviembre.

(5) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2000): «La mediación», AA.VV.: *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, pp. 2 y ss.

Con todo, el modelo elegido y la instrumentación efectuada no resultan todo lo satisfactorios que cupiera esperar⁽⁶⁾, y como, por otro lado sucede con cualquier manifestación del quehacer humano, pueden ser y están siendo paulatinamente objeto de mejora en algunos aspectos que el presente discurso, dentro de la brevedad requerida, tratará de esbozar⁽⁷⁾.

2. BREVE ESBOZO DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN EL MODELO ESPAÑOL

Como bien es sabido, el género de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos conoce tres especies fundamentales; a saber, la conciliación, la mediación y el arbitraje⁽⁸⁾. Este último se caracteriza por la atribución a un tercero de facultades dirimentes del conflicto que las partes le sometan mediante alguna suerte de compromiso. Por su parte, la diferencia entre conciliación y mediación es más difusa, y quizá sólo sea tenida en cuenta en foros técnicos y doctrinales⁽⁹⁾, pero puede quedar situada en que, en puridad, el conciliador tan sólo ha de tratar de acercar las posturas de las partes, creando un clima propicio al acuerdo capaz de solucionar la disputa, mientras que el mediador puede, además, efectuar una pro-

(6) CASAS BAAMONDE, M.^ªE. (1994): «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *RL*, núm. 13, p. 2; DESDENTADO BONETE, A.: «El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales», en CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A. (1996): *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Pamplona, Aranzadi, p. 237; TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. (1999): «La mediación laboral», *AS*, tomo V, p. 541, o ALEMÁN PÁEZ, F.A. (1996): «Ideas para un arbitraje paritario», *REDT*, núm. 75, p. 78.

(7) Apuntando también la necesidad de una reforma paulatina capaz de asegurar un marco jurídico que beneficie la seguridad y eficacia de sus resultados, CASAS BAAMONDE, M.^ªE. (1999): «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional», *RL*, núm. 9, p. 6.

(8) Por todos, BORRAJO DACRUZ, E. (1983): «Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo», *DL*, núm. 10, p. 11.

(9) «Es evidente que en la práctica resulta muy difícil separar conciliación y mediación. El conciliador puro y simple, si existe, recibe muy pronto el calificativo peyorativo de convidado de piedra, de mero certificador de las posiciones antagónicas (...). De ahí, que el conciliador actúe, de hecho, como mediador y haga propuestas y recomendaciones a las partes. Hay, pues, confusión real entre una y otra medida» (BORRAJO DACRUZ, E.: «Intervención de la Administración Pública en los conflictos colectivos de trabajo en España», en AA.VV.: *Jornadas sobre la solución de los conflictos laborales en Euskadi*, cit., p. 86). La diferencia presenta «un acentuado grado de artificialidad» [GOLDMAN, A. (1985): «Settlement of dispute over interest», en AA.VV. (BLANPAIN, R., ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Deventer (Kluwer), p. 361, o DURAND, P. (1961): «La conciliation et la médiation des conflits du travail», *Rivista Internazionale e Comparata del Lavoro*, tomo I, pp. 14 y ss.], «existe únicamente en los centros cultos de debate. En el campo menos culto del arreglo de disputas, las partes no establecen distinción alguna» [GARCÍA ABELLÁN, J. (1969): *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), p. 206, siguiendo la idea expuesta por MANSON, Y.J. (1955): «Mediators as arbitrators», *Labor Law Journal*, núm. 8, p. 588].

puesta de solución, que ha de someter (y aquí la diferencia con el arbitraje, donde la decisión del árbitro se impone coercitivamente a las partes) a la aceptación de los sujetos enfrentados⁽¹⁰⁾.

El ordenamiento español conoce las tres fórmulas antecitadas, pero lo hace en modos muy variados y asignando a cada una un papel netamente diferente que, en apretada síntesis, podría quedar resumido como sigue⁽¹¹⁾:

1. De un lado y con carácter general, la Ley de Procedimiento Laboral exige a las partes, como verdadero requisito preprocesal de obligado cumplimiento para tener acceso a los tribunales laborales, y tanto para los conflictos individuales como para los colectivos (con unas escasas excepciones cuyo fundamento radica en la urgencia de las actuaciones), la observancia de un trámite conciliatorio ante un servicio público administrativo integrado por funcionarios de carrera (artículo 63 de la LPL).

2. Con todo, tanto la propia Ley de Procedimiento Laboral como el Estatuto de los Trabajadores permiten que esta conciliación ante la Administración laboral pueda ser sustituida por otras fórmulas de solución extrajudicial de conflictos por la voluntad de los interlocutores sociales a través de Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos sectoriales firmados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 83.2 del ET).

Tal opción ha sido llevada a efecto a través de los conocidos como Acuerdos sobre Solución de Conflictos. De acuerdo con el modelo territorial del Estado español, cabe distinguir entre los acuerdos de ámbito autonómico y el acuerdo (los sucesivos acuerdos) de ámbito nacional, que recogen el deseo de los interlocutores sociales de autoproverse de un sistema flexible, democrático y autónomo de solución extrajudicial de conflictos⁽¹²⁾.

2.1. Empezando por los Acuerdos Autonómicos, es menester apuntar dos ideas generales: de un lado, que todas las Comunidades Autónomas se han dotado de un Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, lo cual muestra

(10) «La mediación añade un elemento dinámico a la intervención del neutral, porque se le exige que sugiera soluciones alternativas y que provea la información que las partes pueden no haber considerado. El nivel máximo de intervención activa no dirimente se dará en el *fact finding*, un procedimiento más formal que envuelve la sumisión de una disputa a un grupo de individuos neutrales que llevan a cabo una completa investigación comprendiendo audiencias y análisis de todo tipo de pruebas, para realizar finalmente un informe que recaerá en exclusiva sobre los hechos», BALLESTER PASTOR, M.^a A. (1993): *El arbitraje laboral*, Madrid, MTAS, p. 18.

(11) Para un análisis completo del Sistema español de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, baste remitir al reciente y magnífico trabajo de LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003): *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, pp. 15 y ss.

(12) REY GUANTER, S. DEL (1997): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis inicial», en AA.VV.: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, p. 105, o CRUZ VILLALÓN, J. (1995): *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 45.

a las claras la importancia y el impulso de dichos sistemas de composición privada en el sistema español de relaciones laborales⁽¹³⁾; de otro, la pluralidad de acuerdos (recuérdese que España cuenta con diecisiete Comunidades Autónomas) no impide encontrar unas líneas básicas comunes en todos o la mayor parte de ellos⁽¹⁴⁾:

- a) En general, para la eficacia singular del Acuerdo es necesario un ulterior Convenio Colectivo que expresamente lo acepte e incorpore para una concreta empresa o sector determinado.
- b) El ámbito material para el cual se prevén los medios extrajudiciales de solución abarca, por regla general, los conflictos de índole colectiva cuyo ámbito quede referido geográficamente a la Comunidad Autónoma de referencia, haciendo especial hincapié en temas tales como la fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga o los traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
Respecto a los conflictos individuales de trabajo, la situación es bien distinta, en tanto en cuanto algunos Acuerdos Autonómicos ni siquiera los incluyen en su ámbito de actuación (confiando, pues, la tarea de solución extrajudicial a la conciliación ante la Administración Laboral); otros sí los incluyen, pero de una manera tibia y con recelos, habida cuenta de que restringen la aplicación de los sistemas de solución extrajudicial a materias concretas.
- c) En cuanto hace a los concretos medios de solución, la mayoría de los acuerdos se inclinan por regular dos sistemas alternativos, a elección de los afectados, uno de arbitraje y otro híbrido de conciliación-mediación, y tan sólo alguna rara excepción (caso del Acuerdo de la Comunidad Valenciana) se ocupa de establecer un sistema más racional y escalonado, para fijar con carácter previo la mediación y, agotada ésta, poder optar por el arbitraje.
- d) Los mediadores y árbitros son propuestos bien por los sindicatos, bien por las organizaciones empresariales, y constan en una lista oficial de entre la cual las partes concretas implicadas en el conflicto pueden elegir de común acuerdo a quienes deseen (conformando un órgano unipersonal o colegiado)⁽¹⁵⁾.

(13) Para un estudio global de la mayor parte de estos Convenios Interprofesionales, entre otros, ALFONSO MELLADO, C.L. (1993): *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 179 y ss.; SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, cit., pp. 74 y ss., o APILLUELO MARTÍN, A.: *La intervención de la comisión paritaria del Convenio Colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo*, cit., pp. 133 y ss.

(14) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La mediación», cit., pp. 22 y ss.

(15) No se ha dejado de advertir cómo «los esfuerzos del mediador tienden a diluirse en un órgano con múltiples personas ya que las partes conciliadoras están llamadas a representar también los intereses de las partes afectadas», pero muchas veces es el único camino de que las partes lleguen a un acuerdo respecto a quien (o quienes) tienen que actuar como terceros imparciales en la gestión del conflicto, REY GUANTER, S. DEL: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, cit., p. 155.

- e) Por lo que se refiere al procedimiento a seguir, la característica principal suele residir en el carácter flexible y antiformalista, fijando unos trámites mínimos y confiando luego en la discrecionalidad del árbitro para el impulso de los trámites oportunos.

2.2. El Acuerdo Nacional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) ha conocido ya diversas versiones (1996, 2000, 2005, 2009)⁽¹⁶⁾, toda vez que desde la primera se ha establecido una vigencia de cuatro años y se ha ido procediendo a su sistemática renovación y reelaboración. Su aparición —y sucesivas ediciones— han supuesto un hito fundamental para la modernización definitiva del sistema español de relaciones laborales, en tanto potencia la autonomía colectiva y aporta dosis de racionalización y ductilidad a la dinámica laboral, favoreciendo la solución pronta y adecuada (por el concierto de las partes implicadas) de los conflictos profesionales⁽¹⁷⁾.

Los conocidos como ASEC (I, II, III y IV) han sido negociados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con lo establecido por el artículo 83.3 del ET, adquiriendo por ello fuerza vinculante y eficacia plenas⁽¹⁸⁾, y ha contado con el apoyo declarado del Gobierno español en lo referente al apoyo institucional y financiero que un ingenio jurídico tan complejo como el presente requiere⁽¹⁹⁾. Sus principales características, mantenidas a grandes trazos

(16) El actual IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales fue alcanzado en Madrid, el 10 de febrero de 2009, y firmado por los sindicatos UGT y CC.OO. y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, reuniendo ambas partes negociadoras las cuotas de legitimación exigidas por el Título III del ET. Su validez se prolongará hasta el 31 de diciembre del año 2012.

(17) Entre otros, MERCADER UGUINA, J.R. y PIÑERO DE LA FUENTE, J. (1996): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente», *RL*, núm. 9, p. 52; PÉREZ YÁÑEZ, R. (1999): «El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva», *REDT*, núm. 98, p. 851 o VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1997): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: la superación de una asignatura pendiente», en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., dir.): *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid, Lex Nova, p. 529.

(18) Tal y como ha confirmado la STS de 22 de septiembre de 1998 (Ar. 7422), «el ASEC se adoptó en el seno de una Comisión Negociadora que se hallaba integrada por los sindicatos y asociaciones más representativas que reunían sin lugar a dudas todas las exigencias del artículo 88.1 segundo del Estatuto, y en el cual el Acuerdo en cuestión se adoptó por unanimidad de todos los miembros que participaron, con lo que superó con creces la mayoría de cada una de las representaciones que exige el artículo 89.3 del indicado Estatuto, con lo cual, por reunir tales exigencias estatutarias, el acuerdo tiene la fuerza vinculante que las partes le dieron (...), sin que pueda (...) serle reconocida una naturaleza extraestatutaria que, por lo dicho, no tiene». Participando de esta opinión, conviene destacar el importante antecedente contenido en la SAN de 15 de octubre de 1997 (Ar. 3543).

(19) Mediante Acuerdos con las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del pacto, el Gobierno se ha comprometido a dotar de las oportunas partidas presupuestarias destinadas a financiar los costes del mantenimiento del mecanismo compositivo. MARTÍN VALVERDE, A. (1996): «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: El Acuerdo Interprofesional de 8 de febrero de 1996», en AA.VV. (PEDRAJAS PÉREZ, F., ed.): *Solución de conflictos laborales: Negociación directa y solución extrajudicial. Actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Traba-*

—con leves mejoras técnicas— en las sucesivas versiones, pueden quedar situadas en las siguientes:

- a) Mediante el Acuerdo se crea un Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), de composición paritaria y con la función de administrar y gestionar el sistema de solución instaurado por el ASEC. La aplicabilidad concreta de este sistema de solución previsto se condiciona al acuerdo singular entre los representantes de los trabajadores y empresarios de cada concreta empresa o sector mediante el cual acepten el Acuerdo, tratando así de lograr el mayor asentimiento posible en torno a su aplicación, garantizando el principio de autonomía de la voluntad ⁽²⁰⁾.
- b) El ámbito objetivo de materias sujetas al sistema compositivo previsto es bastante amplio, y se centra en los conflictos de índole colectiva (sean a nivel de empresa o de sector de producción) cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma (pues los de ámbito igual o inferior habrán de ser resueltos, en su caso, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de la respectiva Comunidad Autónoma) ⁽²¹⁾. El Acuerdo Nacional excluye expresamente los conflictos individuales, confiando en la regulación que en cada Comunidad haga el Acuerdo Autonómico, el cual, como ya quedó indicado, no suele regular tal posibilidad, confiando a su vez la posible solución extrajudicial de los conflictos individuales a la conciliación ante la Administración Laboral.
- c) Los procedimientos regulados como cauce para el intento de solución extrajudicial del conflicto son, de nuevo, la mediación y el arbitraje, previstos en el Acuerdo como fórmulas independientes y «no concatenadas» ⁽²²⁾: la

jo y Relaciones Laborales, Almería (Universidad), p. 17, y REY GUANTER, S. DEL (1997): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis inicial», en AA.VV.: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, p. 122.

(20) SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, cit., p. 196.

(21) Dicha división por razón del ámbito del conflicto resulta plenamente coherente con el sistema judicial de reparto de competencias en materia social, habida cuenta de que de los conflictos colectivos de ámbito inferior a la Comunidad Autónoma conoce el Tribunal Superior de Justicia de esa Comunidad Autónoma, mientras que de los Conflictos que afecten a varias Comunidades conoce la Audiencia Nacional. MARTÍN VALVERDE, A.: «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: El Acuerdo Interprofesional de 8 de febrero de 1996», cit., p. 25.

(22) Evidentemente, la elección por la mediación supondrá un deseo de llegar a una solución concertada del conflicto (y en caso de que sea imposible buscar la solución proveniente de tercero con fuerza coercitiva); la opción por el arbitraje implica una mayor sumisión y, también, en principio, un mayor riesgo para las partes. SALA FRANCO, T.: «Balance de los sistemas de solución de conflictos», en AA.VV.: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, cit., p. 17, y VALDÉS DAL-RÉ, F. (1998): «Cuestiones y problemas aplicativos del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)», en AA.VV.: *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS, p. 162.

mediación es obligatoria cuando al menos una de las partes lo solicite, mientras que el arbitraje sólo resulta posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

- d) La mediación presenta, en su funcionamiento, una serie de principios rectores —comunes también al arbitraje y que llaman poderosamente la atención por sus semejanzas y evidente paralelismo con los del proceso laboral—: gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad —a los cuales convendría añadir el de «refuerzo estatal» de los acuerdos alcanzados por estos procedimientos, a la vista de su naturaleza de convenios colectivos⁽²³⁾—, respetando en todo caso la legislación vigente y los principios constitucionales.

Asimismo, una vez iniciado el procedimiento componedor, queda vetada a las partes la posibilidad de convocar huelgas o adoptar medidas de cierre patronal, ejercitar acciones judiciales o administrativas o adoptar cualquier otra medida tendente a la solución del conflicto suscitado —produciéndose una situación de «litispendencia en sentido amplio»⁽²⁴⁾—. Ahora bien, si la mediación termina sin avenencia, cualquiera de las alternativas mencionadas queda abierta a las partes para poner fin al litigio.

En cuanto al grado de obligatoriedad hace —para someterse al procedimiento, que no para aceptar las propuestas⁽²⁵⁾—, la mediación será ineludible cuando la solicite una de las partes, y resultará requisito procesal preceptivo para poder interponer demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social. De igual forma, antes de la convocatoria formal de huelga procederá agotar esta instancia; lo mismo ocurrirá cuando lo solicite alguna de las partes con el fin de resolver las discrepancias nacidas en el período de consultas en los supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo con carácter colectivo. Cuando el conflicto consista en la aplicación o interpretación de un Convenio Colectivo en vigor, la Comisión Partiraria de ese Convenio tendrá intervención previa.

- e) En cuanto a los árbitros y mediadores, se prevé la elaboración de unas listas con personas propuestas por las asociaciones sindicales y empresariales firmantes del pacto, de entre los cuales luego las partes afectadas por el conflicto habrán de elegir de común acuerdo quién habrá de actuar en el supuesto concreto, pudiendo incluso llegar a nombrar a un solo mediador no contenido en esa lista, pero en cuyo caso el designado habrá de sujetarse a las normas y procedimientos establecidos en el Acuerdo. En caso

(23) MARTÍN VALVERDE, A.: «Solución judicial y solución extrajudicial», cit., p. 21.

(24) RÍOS SALMERÓN, B. (1997): «Soluciones pactadas de conflictos de trabajo», *RMTAS*, núm. 3, p. 305.

(25) REY GUANTER, S. DEL: *Los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en la función pública*, cit., p. 109.

de no alcanzar consenso en torno a quién debe ser el tercero imparcial que gestione el conflicto, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje podrá realizar la designación.

- f) Por cuanto hace al procedimiento a seguir, el Acuerdo se caracteriza por el antiformalismo y la rapidez, en tanto los trámites obligatorios se reducen a los mínimos indispensables (designación del tercero y documentación, en su caso, del resultado del intento de avenencia), quedando un amplio margen discrecional al tercero neutral para, oídas las partes, realizar aquellos trámites que considere más oportunos⁽²⁶⁾.

En caso de alcanzarse una avenencia que solucionara el conflicto (o de existir un laudo arbitral, cuando ésta haya sido la opción elegida), el acuerdo tendrá el mismo valor que un Convenio Colectivo estatutario cuando se cumplan los requisitos de legitimación legalmente establecidos; además, el documento que recoge la avenencia o el laudo tendrá la misma fuerza que una sentencia y se podrá llevar a efecto por los trámites ejecutivos. Si no se alcanzara la avenencia, a las partes les queda abierta la posibilidad de acudir al arbitraje o plantear el conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales del orden social⁽²⁷⁾.

3. Al lado de los sistemas previstos en los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, no cabe dejar de mencionar el papel componedor asignado a determinados sujetos en el marco de la negociación colectiva. En primer término, la propia actividad negocial (como, en general, cualquier proceso de diálogo), si cristaliza en acuerdos satisfactorios para ambas partes, constituirá una buena fuente de solución de controversias⁽²⁸⁾. En segundo término, durante la negociación de un Convenio Colectivo las partes pueden acordar la intervención de un mediador, por ellas designado, al objeto de salvar los obstáculos presentes que impiden que la negociación llegue a buen puerto (artículo 89.4 del ET). En tercer lugar, se prevé como contenido del convenio la constitución de una comisión paritaria, entre cuyas misiones está la de tratar de solventar de forma extrajudicial las posibles discrepancias que surjan en la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo a través de los procedimientos establecidos al efecto. Su importancia cualitativa se percibe a la luz de aquella doctrina judicial consolidada, de conformidad con la cual la observancia del trámite deviene obligatorio para las partes con carácter previo a la vía judicial, siempre y cuando haya quedado oportunamente fijado en el Convenio Colectivo de referencia⁽²⁹⁾, algo

(26) PIQUERAS PIQUERAS, C. (1998): *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid, *Ibidem*, p. 49.

(27) Sobre estas posibilidades, CRUZ VILLALÓN, J. (1999): «La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva», en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA, p. 81.

(28) ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo*, cit., p. 94.

(29) Entre otras muchas, SSTs de 14 de marzo y 2 de junio de 1994 (Ar. 2347 y 5401) y 17 de febrero de 1997 (Ar. 1440), también las SSAN de 15 de enero, 10 de marzo y 8 de julio de 1998 (Ar.

que, dicho sea de paso, no ocurre ni con la frecuencia ni con la dimensión que cabría esperar⁽³⁰⁾.

4. Junto a las anteriores opciones, y a modo de cierre de este breve esbozo, cabría mencionar algunas otras fórmulas de mediación pública establecidas en distintos preceptos del ordenamiento jurídico español, si bien, en la actualidad, han caído en buena medida en desuso y constituyen poco menos que un fósil jurídico más propio de la inercia que de las necesidades actuales.

De un lado, el artículo 3.3.1 de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo, otorga a este tradicional garante de la legislación social facultades mediadoras en cualquier clase de conflicto, a ofrecimiento propio, instrucción del superior o petición de los interesados, de forma muy particular cuando haya sido convocada una huelga (artículo 9 de la DLRT). No obstante, la dudosa compatibilidad entre esta función componedora y la propia de sus competencias fiscalizadoras (puesta ya de manifiesto en la Recomendación 81 de la OIT), así como el recelo empresarial frente a la intervención de un órgano nacido para tutelar los derechos de los trabajadores, y el deseo manifiesto de los interlocutores sociales de articular un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales a partir de la autonomía colectiva, han terminado por hacer caer en el olvido, salvo raras excepciones y a pesar del reconocimiento indubitado de la valía del cuerpo de Inspectores de Trabajo, esta posibilidad aún presente en la letra de la Ley⁽³¹⁾.

De otro, el DLRT, al regular la antigua tramitación administrativa del conflicto colectivo, asigna a la autoridad laboral la labor de realizar un intento de avenencia entre las partes, si bien dicha opción quedó «herida de muerte» cuando la Ley de Procedimiento Laboral permitió tramitar los conflictos colectivos ante los órganos jurisdiccionales del orden social, aun cuando para ello fuera necesario un intento previo de avenencia que, en el contexto actual, no se realiza ya ante la Administra-

423, 1012 y 2999) y 4 de marzo y 21 de septiembre de 1999 (Ar. 1175 y 4270). En la doctrina científica, MARTÍN VALVERDE, A. (1990): «Sobre el agotamiento de vías previas y otras cuestiones», *REDT*, núm. 42, p. 292; GOERLICH PESET, J.M.^a (1995): «Una nueva aproximación jurisprudencial a los trámites preprocesales establecidos en Convenio Colectivo», *RL*, núm. 14, pp. 35 y ss., y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (1997): «La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje», *REDT*, núm. 83, p. 335.

(30) ALEMÁN PÁEZ, F.A. (1999): *Las comisiones paritarias*, Madrid, Civitas, 1996, p. 112, o, del mismo autor, «El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos», en AA.VV.: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Madrid, UGT, p. 25.

(31) Mostrando tales reticencias, CRUZ VILLALÓN, J. (1995): *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 45; ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, cit., p. 114, o GONZÁLEZ BIEDMA, E. (1999): *La Inspección de Trabajo y el control de la aplicación de la norma laboral*, Pamplona, Aranzadi, p. 96. Sin embargo, hay quien se muestra a favor de tal opción, habida cuenta de «la rentabilidad pacificadora que puede suponer una Inspección de Trabajo que, más allá de la pura misión punitiva, asesore en la negociación colectiva e intervenga con sus conocimientos, experiencia y solvencia moral en la solución de conflictos de trabajo es incalculable», MONTROYA MELGAR, A. (1986): «La Inspección de Trabajo y los conflictos laborales», *RL*, núm. 8, p. 24.

ción laboral, sino ante los órganos y por los procedimientos fijados por la propia autonomía colectiva en los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos⁽³²⁾.

En fin, el Real Decreto 5/1979, de Creación del Instituto laboral de Mediación Arbitraje y Conciliación, encomendaba a este organismo autónomo la tarea de mediar en cualquier negociación o conflicto colectivo; cuando este organismo fue suprimido en 1996, estas tareas quedaron a cargo de la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y los correspondientes órganos de las Comunidades Autónomas cuando tuvieran atribuida la competencia de ejecución en materia laboral, pero, al final, este sistema cayó también en desuso ante la pujanza de los medios privados de solución de controversias.

3. VISIÓN CRÍTICA DEL SISTEMA ACTUAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL

Una vez analizados, a grandes trazos, los mecanismos previstos por el ordenamiento laboral español para la solución extrajudicial de las controversias, conviene hacer una valoración global de éstos, así como apuntar sus principales virtudes y defectos, pasando, cuando sea menester, de lo que es a lo que debiera o podría ser.

Procede, en primer lugar, destacar la innegable trascendencia del desarrollo experimentado en la última década por los sistemas privados de composición de conflictos laborales, en tanto supone un aumento de la capacidad negocial y de la autonomía de los interlocutores sociales, capaces de buscar las soluciones a sus propios problemas sin tener que recurrir a la más drástica vía judicial, impulsando así de manera decidida la lubricación y democratización del sistema de relaciones laborales en su conjunto, al tiempo que suponen aligerar de manera importante los asuntos propios de un orden social ya de por sí sobrecargado de trabajo⁽³³⁾.

No puede extrañar, en consecuencia, la presunción de su prevalencia futura como reafirmación de la autonomía de las partes e, incluso, como «consolidación y normalización de los sindicatos»⁽³⁴⁾. Con todo, exigirá esfuerzos constantes y crecientes de todas las partes implicadas para terminar de profundizar y normalizar su aplicación: de las asociaciones sindicales y empresariales el asumir su compromiso efectivo de procurar el correcto funcionamiento de los sistemas extrajudiciales, tratando de convertirlo en una vía real (y no en un mero trámite bienintencionado) para resolver controversias laborales; de los trabajadores y empresarios para superar sus reservas (aún

(32) SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, cit., p. 24.

(33) Entre varios, VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Cuestiones y problemas aplicativos del Acuerdo...», cit., p. 141, o RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^ªL. (1998): «Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje», *Revista de Derecho Social*, núm. 4, p. 200.

(34) BORRAJO DACRUZ, E.: «Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje...», cit., p. 30.

latentes) a la hora de acudir a estos sistemas; en fin, de la Administración para procurar proporcionar los medios materiales necesarios para garantizar su operatividad⁽³⁵⁾.

Además, qué duda puede haber, aún resulta posible mejorar técnicamente un instituto que, por mucha alabanza que merezca, presenta algunos puntos oscuros capaces de ensombrecer la utilidad y desenvolvimiento práctico de los cauces de solución de conflictos, entre los cuales procede destacar los siguientes⁽³⁶⁾:

1. El antiformalismo dominante en los sistemas establecidos por los Acuerdos (Nacional y Autonómicos) de Solución de Conflictos, resulta a todas luces acorde con la flexibilidad requerida para buscar la solución óptima en el caso concreto, pero puede abocar al desconocimiento, o falta de conocimiento adecuado, del mediador o árbitro respecto del conflicto concreto. Por tal motivo no resulta descabellado pensar en una fase más intensa de estudio e investigación, a modo y manera de cuanto ocurre en los sistemas conocidos como de *Fact Finding*, la cual, conveniente y discretamente intercalada, no tiene por qué perturbar en exceso el desarrollo normal del procedimiento⁽³⁷⁾.

2. La posibilidad concedida a las partes implicadas en el conflicto concreto para optar entre la mediación y el arbitraje puede llegar a distorsionar las propias relaciones entre ellas y abocar al fracaso desde el inicio de cualquier intento solutorio. No se han esforzado los Acuerdos de Solución Extrajudicial por articular de forma conveniente la coexistencia de ambos sistemas, como podría ser, por ejemplo, establecer un sistema escalonado en el que en primer lugar resultara obligatorio acudir a la mediación (en la búsqueda de una solución concertada del conflicto) y, sólo de fracasar este intento, abrir a las partes la posibilidad de recurrir a la vía del arbitraje como opción última para escapar a la vía judicial⁽³⁸⁾.

Tampoco se han atrevido a buscar fórmulas intermedias más atrevidas, ya presentes en algunos otros ordenamientos jurídicos, como, por ejemplo, que, fracasada la fase de mediación, y sin solución de continuidad, cada una de las partes tuviera que elevar al mediador-árbitro una propuesta para que éste se decante por la que le parezca la solución más ajustada al caso en presencia, forzando así a las partes a hacer un esfuerzo de racionalidad y moderación si quieren lograr que la suya sea la alternativa elegida⁽³⁹⁾.

(35) SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales...*, cit., p. 35.

(36) GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (2000): «La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución», *RL*, núm. 17, p. 28, o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La mediación», cit., pp. 34 y ss.

(37) ZACK, A. (1980): *Understanding fact finding and arbitration in the public sector*, Washington (BNA), p. 2.

(38) BALLESTER PASTOR, M.^aA.: *El arbitraje laboral*, cit., p. 51.

(39) Sobre esta y algunas otras fórmulas alternativas, MASCARO NASCIMENTO, A. (1999): *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Sao Paulo (LTR), pp. 355-356; McPHERSON, W. (1955): «Grievance

3. Aun cuando la concurrencia a los cauces extrajudiciales de solución resulta obligatoria para las partes cuando se encuentren bajo el ámbito de influencia de un concreto Acuerdo, lo cierto es que el ordenamiento no contempla cauce alguno para sancionar al sujeto que decida no acudir, o acudir artificialmente —sin intención alguna de encontrar una solución real al conflicto—, lo cual puede hacer que los procedimientos extrajudiciales de solución se conviertan en ocasiones en meros trámites que hay que cumplir, pero sin alcanzar efectividad alguna⁽⁴⁰⁾.

4. Queda claro que el éxito de cualquier sistema de solución extrajudicial de conflictos reside, en buena medida, en que quienes deben ser terceros imparciales gocen del suficiente prestigio y habilidad para llevar a cabo su tarea con pericia y autoridad⁽⁴¹⁾. Por tal motivo, cuando el sistema español establece el sistema de listas de mediadores y árbitros nombrados a propuesta de las asociaciones sindicales y empresariales firmantes del pacto, por mucho que luego permita a los sujetos afectados elegir a aquellos que les parezcan más oportunos, adolece de dos defectos preocupantes que operan a modo de verdadero «talón de Aquiles» del sistema⁽⁴²⁾: de un lado, la falta de profesionalidad (pues los designados suelen dedicar su ejercicio profesional a otros menesteres como la abogacía y sólo de manera residual dedican su esfuerzo a la tarea de gestor de conflictos)⁽⁴³⁾; de otro, la sospecha de parcialidad (pues siempre pesará sobre la persona la condición de haber sido propuesto bien por la instancia sindical, bien por la patronal, haciendo muy difícil que los unos puedan aceptar los propuestos por los representantes de los otros y viceversa, lo que al final suele abocar a la constitución de órganos colegiados)⁽⁴⁴⁾.

mediation under collective bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, núm. 1, pp. 200-212; O'GRADY JR., J.P. (1976): «Grievance mediation activities by State Agencies», *Arbitration Journal*, vol. 31, núm. 2, pp. 125-130; GREGORY, G.A. y ROONEY JR., R.E. (1980): «Grievance mediation: a trend in the cost-conscious eighties», *Labor Law Journal*, núm. 8, pp. 505-508; BOWERS, H.; SEEBER, R.L. y STALLWORTH, L.E. (1982): «Grievance mediation: a route to resolution for the cost-conscious 1980's», *Labor Law Journal*, vol. 33, núm. 8, pp. 459-464, o BRETT, J.M. y GOLDBERG, S.B. (1983): «Grievance mediation in the coal industry: a field experiment», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 37, núm. 1, pp. 49-69.

(40) Poniendo de relieve dicha deficiencia, CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. (1985): «Conciliación y mediación en los conflictos colectivos de trabajo (y II)», *AL*, núm. 11, p. 580 y REY GUANTER, S. DEL: «El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., p. 126.

(41) SIMKIN, W.E. (1971): *Mediation and the dynamics of collective bargaining*, Washington (BNA), pp. 54 y ss.; WESCHLER, I. (1950): «The personal factor in labor mediation», *Personal Psychology*, núm. 3, pp. 113 y ss.; HOOKER, E. (1958): «Psychological aspects of the mediation process», *Labor Law Journal*, núm. 10, pp. 776 y ss., y WALTON, R.E. y MCKERSIE, R. (1965): *A behavioral theory of labor negotiations*, Nueva York, McGraw-Hill, pp. 437 y ss.

(42) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La mediación», cit., pp. 34 y ss.

(43) Reclamando un mayor «índice de profesionalización», REY GUANTER, S. DEL: «El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales...», cit., p. 123.

(44) STEVENS, C.M. (1967): «Mediation and neutral», en AA.VV. (DUNLOP, J.T. y CHAMBERLAIN, N.W., eds.): *Frontiers of selective bargaining*, Nueva York, McGraw-Hill, p. 272.

5. Como ha quedado visto, los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial centran su ámbito material de actuación en los conflictos colectivos de trabajo. Tal circunstancia conduce a un problema interesante cuando, alcanzada una solución en vía extrajudicial (sea a través de una avenencia o sea en un laudo), el trabajador o empresario individual afectados por tal decisión quieran conseguir la efectucción de lo reconocido a nivel colectivo. A tal efecto, será necesaria la tramitación de (nuevas) reclamaciones individuales que, aun cuando contarán a su favor con el marco dado por la solución colectiva, requerirán de nuevos procedimientos (judiciales o no) para alcanzar la solución última de los trabajadores y empresarios individuales, sin que, por el momento, se hayan establecido mecanismos capaces de salvar esta eventualidad⁽⁴⁵⁾.

6. En fin, el establecimiento de un sistema acabado de solución extrajudicial de conflictos constituye, qué duda cabe, un elemento democratizador de hondo calado en el marco de las relaciones laborales⁽⁴⁶⁾. Sin embargo, el modo y manera en que se ha procedido en España no resulta todo lo democrático que pudiera ser, habida cuenta de que, tanto, con carácter general, la adopción de los propios Acuerdos (Nacional y Autonómicos) como, de forma concreta, la designación de mediadores y árbitros, se han llevado a cabo por las grandes asociaciones sindicales y empresariales (dentro de la conocida como «negociación colectiva en la cúspide»), con escasa o nula participación del resto de «pequeñas» representaciones profesionales (más que, cuando en un sector o empresa concreta, contaran con el suficiente peso para ser ellas quienes debieran ratificar la aplicación del Acuerdo), a las cuales sólo les toca aceptar (y, con suerte, y si lo desean, en ocasiones rechazar) un sistema que no han elaborado y respecto del cual ni siquiera se les ha pedido opinión. Este modo de actuar peca de corporativismo y, si bien encaja en líneas generales con el concepto de representatividad sindical imperante en España, no deja de ser una fuente de distorsiones y de falta de verdadera cultura democrática, provocando la feudalización de otro sector más de las relaciones laborales⁽⁴⁷⁾.

Estos y algunos otros problemas —que la dimensión del presente trabajo impide siquiera enumerar y la agudeza del lector alcanzará a atisbar— quedan como sombras que, cual espada de Damocles, penden sobre un sistema de solución extrajudicial de conflictos que, con todas las alabanzas que merece y aunque poco a poco vaya asentándose en la práctica laboral cotidiana, aún ha de continuar experimentado mejoras técnicas e impulsos prácticos para alcanzar mayor fuerza y reconocimiento que le permitan conseguir mejores frutos.

(45) OJEDA AVILÉS, A. (1994): «Ejecución de sentencias de conflicto colectivo. El éxtasis de la doctrina», en AA.VV.: *Conflictos colectivos*, Madrid (CGPJ), p. 204; RÍOS SALMERÓN, B.: «Soluciones pactadas de conflictos de trabajo», cit., pp. 306 y 307, y CASAS BAAMONDE, M.ª E.: «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos...», cit., pp. 4-6.

(46) DAUBLER, W.: «Derecho español de conflictos colectivos», en AA.VV.: *La huelga ante el desarrollo de la Constitución*, Madrid (F. Ebert), 1981, pp. 21 y 22.

(47) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: «La mediación», cit., pp. 34 y ss.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN PÁEZ, F.A. (1996): *Las comisiones paritarias*, Madrid, Civitas.
- (1996): «Ideas para un arbitraje paritario», *REDT*, núm. 75.
- (1999): «El papel de las comisiones paritarias en la solución de conflictos», en AA.VV.: *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Madrid, UGT.
- ALFONSO MELLADO, C.L. (1993): *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- BALLESTER PASTOR, M.^aA. (1993): *El arbitraje laboral*, Madrid, MTAS.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G. (1980): «La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo», en AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1983): «Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo», *DL*, núm. 10.
- BOWERS, H.; SEEGER, R.L. y STALLWORTH, L.E. (1982): «Grievance mediation: a route to resolution for the cost-conscious 1980's», *Labor Law Journal*, vol. 33, núm. 8.
- BRETT, J.M. y GOLDBERG, S.B. (1983): «Grievance mediation in the coal industry: a field experiment», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 37, núm. 1.
- CASAS BAAMONDE, M.^aE. (1999): «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español», en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA.
- (1999): «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional», *RL*, núm. 9.
- (1994): «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *RL*, núm. 13.
- CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. (1985): «Conciliación y mediación en los conflictos colectivos de trabajo (y II)», *AL*, núm. 11.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1995): *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- (1999): «La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva», en AA.VV.: *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Madrid, SIMA.
- DAUBLER, W. (1981): «Derecho español de conflictos colectivos», en AA.VV.: *La huelga ante el desarrollo de la Constitución*, Madrid, (F. Ebert).
- DESDENTADO BONETE, A. (1996): «El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales», en CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A.: *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Pamplona (Aranzadi).
- DURAND, P. (1961): «La conciliation et la médiation des conflits du travail», *Rivista Internazionale e Comparata del Lavoro*, tomo. I.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2000): «La mediación», AA.VV.: *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León.

- GARCÍA ABELLÁN, J. (1969): *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.
- GOERLICH PESET, J.M.^a (1995): «Una nueva aproximación jurisprudencial a los trámites preprocesales establecidos en Convenio Colectivo», *RL*, núm. 14.
- GOLDMAN, A. (1985): «Settlement of dispute over interest», en AA.VV. (BLANPAIN, R., ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Deventer, Kluwer.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (2000): «La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución», *RL*, núm. 17.
- GREGORY, G.A. y ROONEY Jr., R.E. (1980): «Grievance mediation: a trend in the cost-conscious eighties», *Labor Law Journal*, núm. 8.
- HOOKE, E. (1958): «Psychological aspects of the mediation process», *Labor Law Journal*, núm. 10.
- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003): *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova.
- MANSON, Y.J. (1955): «Mediators as arbitrators», *Labor Law Journal*, núm. 8.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1996): «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: El Acuerdo Interprofesional de 8 de febrero de 1996», en AA.VV. (PEDRAJAS PÉREZ, F., ed.): *Solución de conflictos laborales: Negociación directa y solución extrajudicial. Actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Almería (Universidad).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. (1997): «La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje», *REDT*, núm. 83.
- MASCARO NASCIMENTO, A. (1999): *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Sao Paulo, LTR.
- MCPHERSON, W. (1955): «Grievance mediation under collective bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, núm. 1.
- MERCADER UGUINA, J.R. y PIÑEYRO DE LA FUENTE, J. (1996): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente», *RL*, núm. 9.
- MONTOYA MELGAR, A. (1986): «La Inspección de Trabajo y los conflictos laborales», *RL*, núm. 8.
- O'GRADY Jr., J.P. (1976): «Grievance mediation activities by State Agencies», *Arbitration Journal*, vol. 31, núm. 2.
- OJEDA AVILÉS, A. (1994): «Ejecución de sentencias de conflicto colectivo. El éxtasis de la doctrina», en AA.VV.: *Conflictos colectivos*, Madrid, CGPJ.
- PÉREZ YAÑEZ, R. (1999): «El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva», *REDT*, núm. 98.
- PIQUERAS PIQUERAS, C. (1998): *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, Madrid, *Ibidem*.

- REY GUANTER, S. DEL (1992): *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- (1997): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis inicial», en AA.VV.: *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, MTAS.
- RÍOS SALMERÓN, B. (1997): «Soluciones pactadas de conflictos de trabajo», *RMTAS*, núm. 3.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^aL. (1998): «Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje», *Revista de Derecho Social*, núm. 4.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (1984): *Relaciones de trabajo y estructuras políticas*, Madrid, MTAS.
- SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (1996): *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SIMKIN, W.E. (1971): *Mediation and the dynamics of collective bargaining*, Washington, BNA.
- STEVENS, C.M. (1967): «Mediation and neutral», en AA.VV. (DUNLOP, J.T. y CHAMBERLAIN, N.W., eds.): *Frontiers of selective bargaining*, Nueva York, McGraw-Hill.
- TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. (1999): «La mediación laboral», *AS*, tomo V.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (1997): «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: la superación de una asignatura pendiente», en AA.VV. (VALDES DAL-RÉ, F., dir.): *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid, Lex Nova.
- WALTON, R.E. y MCKERSIE, R. (1965): *A behavioral theory of labor negotiations*, Nueva York, McGraw-Hill.
- WESCHLER, I. (1950): «The personal factor in labor mediation», *Personal Psychology*, núm. 3.
- ZACK, A. (1980): *Understanding fact finding and arbitration in the public sector*, Washington, BNA.