



Universidad Internacional de La Rioja  
Máster en Asesoría Jurídica de Empresas

---

# Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral

Trabajo de fin de máster presentado por: Jorge Santiago Solórzano Rodas

Titulación: Máster en Asesoría Jurídica de Empresas

Área jurídica: Derecho Laboral

Directora: Dra. Esther María Salmerón Manzano

Ciudad: Cuenca – Azuay – Ecuador

Fecha: 22 de Julio de 2020

Firmado por: Jorge Santiago Solórzano Rodas

# Índice

<b>LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS .....</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>I. DELIMITACION DE LOS MECANISMOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Aproximación al concepto de conflicto</b>	<b>9</b>
<b>2. Clasificación de los conflictos de trabajo como base para el surgimiento de los sistemas de solución extrajudicial</b>	<b>11</b>
<b>3. Definición de los medios extrajudiciales de solución de conflictos</b>	<b>13</b>
<b>4. Tipología de los medios de solución alternativos de los conflictos laborales</b>	<b>14</b>
<b>4.1.Mecanismos de autocomposición</b>	<b>15</b>
<b>4.1.1. Negociación</b>	<b>16</b>
<b>4.1.2. Conciliación</b>	<b>18</b>
<b>4.1.3. Mediación</b>	<b>20</b>
<b>4.2.Mecanismos de heterocomposición</b>	<b>22</b>
<b>4.2.1. Arbitraje</b>	<b>22</b>
<b>5. Fundamento constitucional de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en el Estado español</b>	<b>24</b>

<b>II. SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO</b> .....	<b>28</b>
1. <b>Antecedentes y evolución en el estado español</b>	<b>28</b>
2. <b>Medios de solución extrajudicial de origen estatal</b>	<b>33</b>
3. <b>Medios de solución extrajudicial de origen convencional</b>	<b>36</b>
3.1. <b>Acuerdos de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo</b>	<b>39</b>
3.2. <b>Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje</b>	<b>43</b>
3.3. <b>Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo en el marco de las Comunidades Autónomas</b>	<b>45</b>
4. <b>Breves referencias a la legislación ecuatoriana</b>	<b>49</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>53</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>56</b>
<b>FUENTES NORMATIVAS</b> .....	<b>59</b>

## LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>ASAC:</b>	Acuerdo Nacional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales
<b>ASEC:</b>	Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales
<b>BOE:</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CC:</b>	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
<b>CE:</b>	Constitución Española
<b>CEPYME:</b>	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
<b>CEOE:</b>	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
<b>CCOO:</b>	Confederación Sindical de Comisiones obreras
<b>CSUGT:</b>	Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores
<b>CT:</b>	Código del Trabajo
<b>DCC:</b>	Decreto 2354, del 20 de septiembre del 2962, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.
<b>ET:</b>	Real Decreto Legislativo 2, del 23 de octubre del 2015, por el que, se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores
<b>IMAC:</b>	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
<b>LA:</b>	Ley 60, del 23 de diciembre del 2003, de Arbitraje
<b>LEC:</b>	Ley 1, del 7 de enero del 2000, de Enjuiciamiento Civil
<b>LM:</b>	Ley 5, del 6 de julio del 2012 sobre la mediación en asuntos civiles y mercantiles
<b>LRJS:</b>	Ley 36, de 10 de octubre del 2011, reguladora de la jurisdicción social
<b>MESC:</b>	Mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>RASEC:</b>	Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales
<b>RDLRT:</b>	Real Decreto Ley 17, del 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo y los procedimientos de solución de conflictos
<b>SIMA:</b>	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

## RESUMEN

En el presente trabajo final de titulación, a partir del Ordenamiento jurídico español, se analiza el tema de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales, para luego situar el problema de investigación en lo relativo a su aplicación como herramientas creadas para favorecer la paz laboral y la superación de las formas clásicas de regulación judicial. De esta manera, su objetivo se centra en la necesidad de realizar una exploración de estos instrumentos, con la finalidad de fortalecer los acuerdos basados en el consenso y reducir el requerimiento sistémico de los procesos judiciales. Para esto se aplicó una investigación cualitativa, que cimentado en un estudio descriptivo-explicativo de los libros, revistas y normas que ha desarrollado el tema, así como en los métodos histórico-lógico y analítico-sintético, permitió la construcción de conclusiones concernientes a la necesidad de institucionalizar estos mecanismos extrajudiciales como instrumentos de convivencia y acercamiento pacífico de posturas.

**Palabras claves:** mecanismos extrajudiciales, conflictos laborales, autocompositivos.

## ABSTRACT

In the present final degree project, based on the Spanish legal system, the issue of extrajudicial mechanisms for the resolution of labor disputes is analyzed, and then the research problem is situated as regards its application as tools created to promote labor peace. and overcoming the classic forms of judicial regulation. In this way, its objective is focused on the need to carry out an exploration of these instruments, in order to strengthen agreements based on consensus and reduce the systemic requirement of judicial processes. For this, a qualitative research was applied, which based on a descriptive-explanatory study of the books, magazines and norms that the subject has developed, as well as, in the historical-logical and analytical-synthetic methods, allowed the construction of conclusions concerning the need to institutionalize these extrajudicial mechanisms as instruments of coexistence and peaceful approach of positions.

**Keywords:** extrajudicial mechanisms, labor conflicts, anticompetitive.

## INTRODUCCIÓN

La conceptualización del conflicto como algo especialmente relevante, siempre ha estado presente en las relaciones humanas, en la medida que, los diferentes agentes organizacionales al estar compuestos por individuos y colectivos, que ocasionalmente persiguen objetivos e intereses contrapuestos, hacen que el surgimiento de interacciones antagónicas se convierta en un fenómeno ineludible para el entendimiento de su funcionamiento organizacional (AHUMADA 2002). Es en este contexto, donde el concepto de conflicto y los procesos de mediación, negociación y arbitraje a modo de eventuales mecanismos alternativos de gestión o resolución de controversias, cobran especial importancia en la búsqueda de alcanzar soluciones destinadas a cubrir las necesidades que los procedimientos judiciales no han sido capaces de solventar.

De esta manera, para enfrentar el tema relativo de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, el entendimiento de su implementación frente al volumen de expedientes tramitados a través de las vías judiciales, será en primer término fundamental para comprender este elemento innovador como una pieza clave para el desarrollo de un modelo equilibrado, complejo y garantista destinado a resolver la conflictividad laboral, al insertarse su estudio y análisis dentro del debate general que la doctrina y la jurisprudencia han desarrollado sobre la eficacia de las distintas manifestaciones de los procedimientos de negociación en búsqueda de aclararlos técnicamente.

Así, el aumento progresivo de litigios en el ámbito laboral y la exteriorización de complejas formas de controversias originadas en la confrontación tradicional de los intereses relativos al capital y el trabajo, sitúan el problema de investigación en lo relativo al impacto que ha tenido en los Estados el reconocimiento, de los métodos extrajudiciales de resolución de conflictos, que estructurados de modo autónomo y plural sin la participación directa de la administración pública han posibilitado desde un triple objetivo, el direccionamiento de las situaciones críticas de forma más concertada por las partes, en este caso, los trabajadores y empleadores, la anhelada paz social y la superación de las formas clásicas de regulación judicial, al formularse como procedimientos más rápidos, flexibles y menos formalistas.

Esta es la razón, por la que, debido al auge que estos mecanismos han adquirido en la gestión laboral, el objetivo de este trabajo se centre en la necesidad de:

1. Realizar una exploración de los instrumentos de solución extrajudicial de los conflictos que se presentan en este sector, con la finalidad de revitalizar y fortalecer los acuerdos fundamentados en el consenso y reducir el requerimiento sistémico de recurrir a los procedimientos jurisdiccionales.
2. Ejecutar un estudio cimentado en el análisis del origen, la evolución y la clasificación de los sistemas de gestión extrajudicial de los conflictos dentro de la administración del trabajo que recoge el ordenamiento jurídico español, así como, de los diversos acuerdos interprofesionales, estatales y autonómicos que los regulan y desarrollan, a través de la determinación de sus problemas concretos y posibles alternativas.
3. Establecer un análisis comparado que si bien, no pretende abarcar la totalidad de los confusos y numerosos asuntos que sobre los conflictos colectivos plantea la legislación ecuatoriana, busca dejar sentadas algunas observaciones al respecto, con la finalidad de aclarar las nociones desarrolladas.

Por otra parte, consientes que cualquier investigación está integrada por un elevado número de variables al tratarse de un estudio teórico-exploratorio, el tipo de metodología utilizada se basa en un enfoque cualitativo, que, partiendo de un proceso de recopilación y selección de datos, se convierte en un mecanismo adecuado para desarrollar un estudio apropiado sobre el tema de la resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral, a través de las herramientas heurísticas que proporciona el método histórico-lógico, que al encuadrar el problema dentro un proceso evolutivo, ha permitido destacar los aspectos de su desarrollo, las líneas de progreso, las etapas de aplicación y sus conexiones causales (BEHAR 2008), pero así mismo, y de modo concordante este trabajo se realiza en el marco del método inductivo, al articularse desde el estudio directo de las obras y el apoyo de la bibliografía académica que han examinado la temática, al establecimiento de regularidades, generalidades válidas y conclusiones aplicables a casos semejantes (GOMEZ 2012).

Tanto es así que, ante la situación descrita respecto de la importancia de los sistemas de carácter alterno en medio de una situación de congestión jurisdiccional, el análisis requiere de una justificación que entre otras circunstancias ponga de manifiesto su facilidad de acceso, los efectos preventivos ante un conflicto mayor, la autonomía y libertad que conceden a las partes, pero sobre todo la rapidez, gratuidad y economicidad que ofrecen para la resolución de los conflictos laborales, ante la falta de la autonomía colectiva, la desconfianza de los

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral  
sistemas de autocomposición, la complejidad normativa sobre la materia y el  
intervencionismo público del estado español que durante muchos años han mantenido a los  
procedimientos extrajudiciales adheridos a una tradición jurídica, en la que, el monopolio de  
la ley y su aplicación mediante los órganos jurisdiccionales y administrativos ha conllevado a  
la supresión de los instrumentos que permitan una respuesta negociada del conflicto.



## CAPITULO I

# DELIMITACION DE LOS MECANISMOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

### 1. Aproximación al concepto de conflicto

Bajo una constante permanente de la doctrina especializada, el ámbito laboral se ha configurado sin lugar a dudas en uno de los sectores de la sociedad en los que con mayor grado de intensidad se puede valorar la tradicional posición del conflicto social o pugna de intereses, como un fenómeno propio e inherente al funcionamiento de las colectividades. Esta inmanencia obedece esencialmente a la habitual confrontación entre capital y trabajo, que, al caracterizar los diferentes niveles de poder existentes entre empleadores y trabajadores, así como, los diversos comportamientos que pueden asumirse ante un conflicto como fuente asidua de toda clase de discrepancias tanto en sede individual como colectiva, evidencian la necesidad de desarrollar un conjunto sistemático de normas que desde el ordenamiento jurídico garanticen la convivencia pacífica de las personas.

De ahí que, para comprender la causa del reconocimiento de los medios extrajudiciales, sea necesario determinar en primer lugar una categoría de conceptos sobre el conflicto, que a decir de MONTES DE OCA (2013, p. 2) surge dentro del sistema de relaciones laborales como algo natural e inevitable y, que debido a su variada tipología puede ser conceptualizado como: «(...) *aquel proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de igual manera, en alguno de sus intereses*», en la medida que, precisamente este choque de valores, direcciones, acciones o situaciones de conflicto que se ven alterados negativamente por la presencia de percepciones incompatibles, necesariamente deben ser manejados, no solo, a través de la jurisdicción formal, sino también mediante los diferentes instrumentos que facilitan los mecanismos complementarios, para la correcta comprensión del valor real de las decisiones adoptadas por las personas y la obtención de la mejor solución posible en el afán de alcanzar su integración y la superación del litigio abierto.

De donde resulta que, desde otro punto de vista el conflicto también puede ser definido como un estado: *«(...) emotivo, doloroso, generado por una tensión entre deseos opuestos y contradictorios que ocasiona contrariedades interpersonales y sociales, y en donde se presenta una resistencia y una interacción reflejada muchas veces en el estrés, una forma muy común de experimentarlo»* (FUQUEN 2003, p. 266), prevaleciendo en esta clase de escenarios una configuración antagónica sobre las interacciones cooperativas, que bajo ciertas circunstancias pueden inclusive llegar a la agresión recíproca, en ese intento de excluir por la intención de su decisión al opositor considerando como adversario.

Desde esta perspectiva, también puede hacerse hincapié sobre la apreciación que del conflicto tienen las personas, a través de lo manifestado por la autora (SUARES 1996) al representarlo como un proceso interaccional que, así como germina, crece, despliega y puede a veces modificarse, desvanecerse o disiparse en otras ocasiones persiste estacionado, sin embargo, en este punto a la luz de los medios extrajudiciales debe subrayarse que dentro de un sistema de relaciones laborales, los conflictos no pueden ser concebidos como una situación perenne y sin solución a la vista del tiempo, sino que por el contrario requieren de un marco legal que en entre otras cosas favorezca la autonomía de las partes y obligue a los estados a inventar y contemplar mecanismos capaces de regular de forma adecuada este tipo de conductas, valores, objetivos, percepciones, afectos e intereses como causas definitivas de los conflictos en el mundo laboral, puesto que los interlocutores protegerán sus prioridades y difícilmente consentirán la visión contraria del oponente.

Esto es esencialmente lo que ha intentado realizar el ordenamiento jurídico español, (caracterizado por permanecer en una tradición jurídica romanista y germánica), al propiciar el empleo de los instrumentos de resolución extrajudicial de controversias en material laboral, mediante la aplicación de una serie de instrumentos que desde el acuerdo de voluntades, el tipo de causas, la comprensión de los protagonistas e intervinientes de las posturas que se defienden, el análisis humano y económico de las relaciones de trabajo, buscan generar una oportunidad muy importante para manejar de forma adecuada la siempre consustancial conflictividad laboral y, por consiguiente, levantar sobre las divergencias exteriorizadas por los intereses particulares, las aspiraciones de las personas de tener un espacio dónde acudir para lograr la solución más razonable o acertada a su satisfacción.

Razón por la cual, el propósito del presente trabajo desde este punto de inflexión respecto de la conflictividad laboral, se manifiesta en la necesidad de profundizar sobre

conceptos tales como: conciliación, mediación y arbitraje, que partiendo de una correcta observación que concentre las síntesis conceptuales del reconocimiento, la dinámica y los eventuales instrumentos de resolución extrajudicial de los conflictos, pueda convertirse en una herramienta útil para esclarecer las diversas definiciones que contempla el proceso y la producción de futuras estrategias de intervención y manejo de los conflictos que usualmente se producen en el ámbito laboral tanto a nivel individual como colectivo.

## **2. Clasificación de los conflictos de trabajo como base para el surgimiento de los sistemas de solución extrajudicial**

Con el objetivo de comprender los diversos mecanismos de solución extrajudicial dentro de un universo de conflictos, desde un enfoque técnico-jurídico y observando el punto de vista práctico de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), a la hora de determinar el procedimiento más adecuado para solucionarlos, se pueden clasificar las diferentes tipologías del conflicto laboral de la siguiente manera:

- a) Conflictos de intereses, económicos o de reglamentación: son aquellos que partiendo de la definición de conflicto se originan como consecuencia de las diferentes conductas, valores, objetivos y percepciones relativos al reconocimiento de derechos u obligaciones futuras entre los intervinientes, ya que por lo general, son el resultado del fracaso de los procedimientos de negociación colectiva, en la medida que las partes ante la inexistencia de una norma jurídica o su insuficiencia para satisfacer las pretensiones, no han conseguido llegar a un acuerdo referente a las condiciones de trabajo que se aplicarán hacia el futuro. En otras palabras, los conflictos de intereses son por lo general de naturaleza colectiva, de modo que no pueden resolverse acudiendo a la jurisdicción (MARRÓN 2017).
- b) Conflictos jurídicos, de interpretación o aplicación del derecho: son aquellos que se refieren a la vulneración, interpretación o aplicación de un derecho u obligación prescrita en una norma jurídica, reglamentaria, convencional o en contrato individual de trabajo. Estos conflictos por lo general toman la forma de una demanda o reclamo de los trabajadores, dado que no se han visto satisfechos sus derechos, tales como el pago de su remuneración, el disfrute de vacaciones, el cálculo del recargo de horas extraordinarias o el respecto a un entorno laboral adecuado, libremente escogido y aceptado. Este tipo de conflictos al tener acceso

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral a la jurisdicción, se fundamentan en la existencia de categorías jurídicas tuteladas por normas preexistentes emanadas del Estado o convenidas colectivamente que sirven de base para la pretensión, de ahí que, en atención a su naturaleza también puedan ser catalogados en individuales o colectivos (PASCO 1983).

- c) Conflictos individuales: son aquellos que se presentan entre un trabajador o grupo de trabajadores considerados de forma individual ante su empleador en cuanto a sus intereses, dado que las percepciones de sus planteamientos chocan entre sí originándose un enfrentamiento, que generalmente está relacionado con el incumplimiento de alguna de las cláusulas establecidas en sus contratos individuales de trabajo (RIVAS 2017)<sup>1</sup>.
- d) Conflictos colectivos: son aquellos que a diferencia de los conflictos individuales involucran a un conjunto o grupo de trabajadores de forma común, en lo referente a cuestiones que tienen importancia para el colectivo de manera general frente a su empleador o grupo de empleadores, razón por la cual, los sujetos partícipes no son los trabajadores considerados individualmente, sino los gremios, sindicatos, asociaciones, u otras formas de organización, en la medida de que sus decisiones afectan de modo general a cada uno sus integrantes (CARDONA 2016).

La mencionada clasificación de los conflictos es totalmente válida tanto para las controversias nacionales como para las que se generen en el ámbito internacional, de ahí que, la propia OIT en base a la naturaleza disponible de los derechos involucrados, que es precisamente lo que permite recurrir a los mecanismos extrajudiciales, establezca una serie de sugerencias para la solución eficaz de los conflictos de naturaleza laboral, poniendo en el centro de la problemática el consenso entre las partes. Tanto es así que la propia doctrina considera, que un sistema de solución de los conflictos en temas relacionados con el contexto laboral, solo será adecuado si comienza por la vía extrajudicial, ya que, solo de esta manera, las partes pueden controlar el resultado, sentirse satisfechos con las consecuencias y darle un cumplimiento inmediato (CONSEJO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES 2017).

---

<sup>1</sup> Esta categoría de conflictos fue reconocida por el extinguido Tribunal Central de Trabajo en la sentencia del 28-07-1979 (Ar. 4566), en la sentencia del 31-06-1978 (Ar. 4569), en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 28-03-03 (Ar. 2961) y, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 9-11-04 (Ar. 1681), entre otras. MARRÓN, P. La mediación como solución extrajudicial de conflictos en el mundo laboral. Director: Alejandro Patue. Universidad de Castellón, Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Castellón, España, 2017.

### 3. Definición de los medios extrajudiciales de solución de conflictos

Como se analizará en las siguientes líneas, no existe una forma común de resolver los conflictos, a pesar de que lo más frecuente sea acudir a los procedimientos judiciales, por lo que, son varias las conceptualizaciones que se han creado con el objeto de hacer referencia a todos aquellos procedimientos que posibilitan alcanzar una solución de las divergencias al margen de la vía jurisdiccional, en la medida que, son muchísimas las controversias que no llegan a dicha etapa al haber sido resueltas mediante una autocomposición o autodefensa.

Así, en primer lugar, dentro de las diferencias conceptualizaciones que se han desarrollado para referirse a estos instrumentos jurídicos, encontramos el término mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos (en adelante MESC), que hace referencia a cualquier procedimiento estructurado con la finalidad de solventar un problema sin la intervención de los tribunales de justicia, de ahí que, también hayan sido categorizados por los tratadistas como medios de resolución extrajudicial de conflictos, al considerarlos como todas «(...) *aquellas instituciones cuya aplicación puede eliminar una controversia jurídica, de tal forma que se impida a las partes plantearla en vía judicial o se ponga término a un proceso ya comenzado*» (BANCO 2009, p. 12).

Sin embargo, si reflexionamos que estos procedimientos se presentan como algo novedoso al encontrarse integrados por una variedad de instituciones como la negociación, la mediación, la transacción, la conciliación y el arbitraje, parecería más adecuada la utilización del término ADR, referente a la expresión anglosajona «*Alternative Dispute Resolution*», que en español se ha traducido bajo la noción de mecanismos alternativos de solución de controversias, al propiciar la representación de que son las mismas partes los responsables de su desacuerdo, y por lo mismo, dentro de un amplio catálogo de posibilidad, los que deben decidir el modo de solventarlo, de ahí que, puedan ser definidos como el conjunto de: «(...) *procedimientos, métodos o técnicas que, tiene por objeto solucionar cierto tipo de conflictos surgidos entre 2 o más personas, ya sea a través de las partes en controversia o un tercero imparcial, sin recurrir a los tribunales instaurados por el Estado*» (COBOS et al. 2018, p. 335).

Es así que, ante esta variedad de procedimientos, se han planteado por parte de los tratadistas una diversidad de clasificaciones que buscan realizar una diferenciación de estas técnicas, a partir de su sistematización entre aquellas que garantizan una resolución de las controversias y aquellas que únicamente buscan conseguir un consenso sin asegurar un resultado, en la medida que, algunos de estos instrumentos como la mediación y la

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral conciliación, son esencialmente mecanismos que pretenden obtener un acuerdo, pero que no garantizan la consecución del mismo, mientras que en otros en casos como el arbitraje o la transacción, la simple aplicación de estas figuras suprime por sí mismos una eventual presentación del conflicto en la vía jurisdiccional, siempre que se cumplan con las exigencias de validez determinadas para cada asunto.

En esta misma línea, otros tratadistas han preferido fundamentar su categorización a través de un criterio que analiza la necesidad de la participación de un tercero imparcial ajeno al procedimiento, pero que orienta a las partes respecto de una probable o impuesta resolución (OSORIO 2002), diferenciando estos mecanismos o instrumentos entre los que se exige de esta intervención como ocurre en la mediación, el arbitraje y la conciliación, de los que no resulta necesaria su participación como sucede por ejemplo en la transacción y la negociación, debiendo recalcar en el primer caso, que este requisito relativo a la participación de un tercero, a su vez, permite realizar otro tipo de sistematizaciones basadas en su facultad para intervenir y decidir el conflicto, diferenciándose entre aquellos procedimientos en los que este tercero, puede expresar una propuesta u opinión de naturaleza consultiva o vinculante, de aquellos en los que no puede emitir ningún tipo de pronunciamiento, como veremos a continuación (VADO 2006).

#### **4. Tipología de los medios de solución alternativos de los conflictos laborales**

A fin de realizar una aproximación al marco legal de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el ordenamiento jurídico español, entendido como: «(...) *el conjunto de procedimientos que no son manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva*» (GRANADOS 2007, p. 11), se ha de iniciar de la sistematización funcional que para la resolución de las divergencias sobre derechos o intereses se efectuó en los anteriores apartados, y que en atención a la normativa vigente, permite efectuar una diferenciación de los mecanismos de solución extrajudicial en dos categorías específicas.

Relativas por una parte, a los procedimientos autocompositivos, en los que, son los propios intervinientes de un conflicto los que directamente o mediante el sistema de negociación asistido estructurado por la negociación, la mediación o la conciliación, dictan las normas necesarias para la composición de la controversia, mediante la renuncia de su derecho a favor del interés ajeno, y por otra parte, a los mecanismos heterocompositivos, en los que,

la resolución de la divergencia se realiza a través de una norma aprobada por un tercero imparcial, con autoridad y poder suficiente para imponer su decisión sin que medie el consentimiento de alguna de las partes.

#### **4.1. Mecanismos de autocomposición**

La autocomposición es el medio de solución de las divergencias a través de los mismos intervinientes que de forma voluntaria aceptan suscribir un acuerdo o transacción, con el objeto de solventar un conflicto. Por tanto, si bien de manera análoga a la heterocomposición, en los mecanismos de autocomposición puede participar un tercero extraño a la relación, no obstante, este tercero no debe ni puede imponer una solución o fórmula de decisión, ya que será a través del consenso como los participantes resolverán las diferencias exteriorizadas por sus intereses individuales o particulares<sup>2</sup>.

De esta manera, los procedimientos autocompositivos desempeñan un servicio cívico en favor de la colectividad, al facilitar a los ciudadanos la posibilidad de resolver o evitar sus conflictos de forma privada. Razón por la cual, desde esta óptica se pueda entender como autocomposición a la dimisión del derecho propio en provecho del interés ajeno, que de forma similar a la autodefensa contiene representaciones que puede ser bilaterales o unilaterales, según proceda de una de las partes de la desavenencia o de todas ellas. De ahí que, podamos señalar, que estamos ante una solución que puede surgir de la manifestación de voluntad de una o ambas partes (VADO 2006).

Como resultado de lo dicho, los sistemas de autocomposición para su correcto funcionamiento requerirán de la participación conjunta de las partes, de modo que ante la resolución de un conflicto en el que se evidencien consecuencias recíprocas, ambas se beneficien de la aceptación o renuncia a sus derechos, facilitándose el dialogo entre ellas ya que una vez culminado el litigio y habiendo participado de su propio acuerdo, los protagonistas estarán en la capacidad de mantener una mejor relación, al momento de proceder con la ejecución voluntaria de la transacción, especialmente en ciertas situaciones como las que se producen cuando los intervinientes buscan la confidencialidad, reducir los costos, agilizar la resolución o desean continuar sus relaciones tras la contienda, como es el

---

<sup>2</sup> Regulado en los artículos 1809 y siguiente del Código Civil español a cuyo efecto señala: «La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado». Real Decreto/1889, de 24 de julio, del Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, de 25 de julio de 1889, núm. 206, p. 259.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral  
caso de las controversias laborales, familiares, entre socios o accionistas, colindantes, estudiantes o compañías con vinculaciones permanentes.

De donde se infiere que, otro de los rasgos característicos de estos mecanismos alternativos de solución de conflictos, se encuentra en el hecho de su utilización como instrumentos apropiados para aliviar la carga de trabajo de los tribunales, optimizando los recursos jurisdiccionales, a pesar de las restricciones que presenta el sistema, pues como fue mencionado anteriormente, no se pueden emplear estos procedimientos para resolver conflictos inherentes a derechos no disponibles y mucho menos para reclamar asuntos patrimoniales, de aquí que, otra de sus desventajas este en la parte económica, cuando uno de sus intervinientes intenta imponer sus condiciones a la parte más débil de la relación, argumentando los elevados costos que supondría acudir a la vía judicial o arbitral, consiguiendo de esta forma acuerdos más favorables.

Finalmente cabe subrayar que la autocomposición puede tomar la forma del desistimiento, la transacción, el allanamiento y otras tipologías similares, no obstante, estas figuras no son realmente mecanismos de solución de conflictos, sino expresiones unilaterales de la autocomposición, razón por la cual, dentro de las categoría de los procedimientos autocompositivos bilaterales que generalmente analiza la doctrina únicamente nos referiremos a la negociación, la conciliación y la mediación, que al contrario de lo que sucede con los medios unilaterales tienen como finalidades similares evitar el inicio de un proceso jurisdiccional o arbitral, y en el evento de haberse iniciado ponerle fin.

#### **4.1.1. Negociación**

La negociación puede ser definida como: *«(...) una modalidad de resolución de problemas utilizada por las personas para intentar alcanzar decisiones conjuntas en asuntos de interés común cuando se dan situaciones de desacuerdo o conflicto»* (VILLARIJ 2016, p. 37), o dicho de otra manera, un sistema de solución de conflictos mediante el cual dos o más interlocutores, deciden de manera voluntaria ceder sus posiciones a cambio de intentar un acuerdo conjunto en temas de interés mutuo y contextos de conflictividad, que les evite tener que acudir a la vía jurisdiccional o arbitral, o en su defecto iniciado el proceso la obtención de una resolución más ágil y económica de la que podrían alcanzar a través del litigio abierto, usando para el efecto, los medios de suspensión del procedimiento judicial o los mecanismos de terminación anticipada del proceso arbitral regulados en el artículo 38 de la Ley 60, del 23 de diciembre del 2003, relativa al arbitraje (en adelante LA).



Es por esto por lo que, en la negociación si bien participan generalmente las protagonistas, bajo ciertas circunstancias la ley faculta la intervención de un tercero, cuando se requiere de una opinión experta pero no vinculante sobre algún tema necesario para la resolución de la controversia, o también cuando las partes negocian por intermedio de sus abogados o apoderados que en calidad de sus representantes buscarán un acuerdo beneficios para los involucrados. De donde resulta que, si la negociación progresa y se adelanta un acuerdo, incluso sin necesidad de problemática, se habrá provocado una transacción, que conforme los antecedentes narrados tendrá el mismo valor de un contrato entre las partes, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 1809 del Código Civil (en adelante CC) que prescribe: *«La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado»* (MINISTERIO DE GRACIA Y JUSTICIA 1889, p. 259)

Por otra parte, como fuera mencionado anteriormente, la negociación es un proceso privado que, al buscar el establecimiento de una relación más llevadera entre las partes, puede tener como finalidad la posibilidad de evitar el inicio de un procedimiento jurisdiccional o arbitral, pero también la de servir como soporte para ponerle término a un proceso ya iniciado con anterioridad. De modo que, en el primer caso, estaremos frente a una transacción extraprocesal cuando con carácter previo y fuera de la sede judicial o arbitral, se alcance un nuevo orden de relaciones mediante un contrato entre las partes, que por su naturaleza jurídica material pueden ser celebrado a través de escritura pública ante autoridad competente o ser solo un contrato de conformidad con lo determinado en el artículo 517, numeral 2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC).

Pero también, en el segundo caso, respecto de las transacciones realizadas encontrándose pendiente un proceso judicial o arbitral, estaremos frente a una negociación cuando conforme a los autos se configure una transacción procesal como resultado de la homologación del acuerdo de transacción autorizado por el juez que conoce la causa, en aplicación del artículo 415 de la LEC, o cuando un árbitro incorpore el acuerdo en el laudo de conformidad con el artículo 36 de la LA, en la medida que, todas estas transacciones homologadas ya sea por un juez o un árbitro, con fundamento en el artículo 517, numeral 3 de la LEC, constituyen títulos ejecutivos que asimilados a las sentencias judiciales producen el mismo efecto de finalización de la contienda originada.

Finalmente, debe recalarse que una vez iniciado el proceso judicial o arbitral y fuera del mismo, con el objeto de ponerle fin, también puede generarse una transacción extraprocesal, cuando concurra un acuerdo entre las partes, por el que, cada una se compromete a dar o retener alguna cosa al mismo tiempo dando término el conflicto, aun cuando ese contrato no se incorpore al procedimiento jurisdiccional o arbitral, ya sea porque los protagonistas han requerido la suspensión al provocar la caducidad de la instancia, o han utilizado otro tipo de actuaciones procedimentales para culminar la causa como: el desistimiento, la renuncia, el allanamiento, etc., aceptados tanto en sede jurisdiccional como en el arbitraje, debiendo separarse dentro de esta clase de transacciones, a las que se suscriban dentro de instrumento público de las que únicamente se celebran mediante de un contrato entre las partes.

#### **4.1.2. Conciliación**

La OIT conceptualiza la conciliación como: *«(...) una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo»* (PASCO 1983, p. 107). De manera que, la conciliación se presenta como otro mecanismo autocompositivo, en la medida que, los protagonistas a través de la autonomía de su voluntad, y siempre que sus derechos sean de naturaleza disponible<sup>3</sup>, pueden decidir sobre alguna cuestión dudosa para evadir el comienzo de un litigio o ponerle término al que ha sido promovido, mediante un acuerdo mutuamente alcanzado ante un tercero que puede ser un juez de paz o secretario judicial. Debiendo recalarse que las partes son las únicas que deciden con sus propias facultades de persuasión y razonamiento.

En este sentido, el ordenamiento jurídico español en relación con la litispendencia y en base a su función garantista de respeto a los derechos irrenunciables reconoce dos tipos de conciliación, que actúan como un equivalente jurisdiccional de autocomposición. La primera, concerniente a una conciliación pre procesal al ser anterior al juicio y con el fin de evitarlo, como un acto de jurisdicción voluntaria y, la segunda relativa a la conducción de la

---

<sup>3</sup> En este punto es importante señalar que el sentido de la conciliación en una controversia jurídica es diferente de la que pudiera alcanzarse en un problema económico, en la medida que, en la primera existente una barrera infranqueable determinada por la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que como principio de orden público en varios países ha adquirido rango constitucional, como en la Constitución de la República del Ecuador cuyo artículo 326, numeral 2 prescribe que: «Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario». Decreto Legislativo 0/2008, de 20 de octubre, Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial del Estado, 20 de octubre del 2008, núm. 449, p. 101.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral negociación al inicio o previo a un proceso como complemento al sistema tradicional de justicia, que en caso de originar un arreglo adquirirá el valor de cosa juzgada en el instante de que sea autorizado por el juez competente, pero que de presentarse una falta de acuerdo concederá a las partes la posibilidad de acudir a otros procedimientos de resolución de conflictos hetero compositivos como el arbitraje o de mantenerse en la vía jurisdiccional.

De manera que, cuando ya se ha iniciado el juicio y lo que se busca es finalizarlo estaremos frente a una conciliación intraprocesal, puesto que tiene lugar dentro de un procedimiento y ante el juez competente que conoce del asunto principal, mientras que la será pre procesal, cuando su objetivo sea el de evitar un posible proceso jurisdiccional, al solucionar la controversia entre las partes y dejar sin objeto el futuro procedimiento, conforme lo regulado en los artículos 460 al 480 de la LEC aprobada en 1881, la disposición derogatoria contenida en las normas 1 y 2ª de la LEC actual, y las modificaciones introducidas por Ley 13, de 3 de noviembre del 2009, que reformaron la legislación procesal en lo referente a la implantación de una moderna oficina judicial. Es importante señalar bajo este supuesto, que la conciliación pre procesal es facultativa y el auto del juez de paz o el decreto del secretario judicial en donde se recoge el acuerdo de las partes tiene la calidad de título ejecutivo, por lo que, pueden documentar todo tipo de obligaciones.

Por su parte, la conciliación intraprocesal, va ligada a la llamada audiencia preliminar o de saneamiento, al encontrarse regulada en los artículos 415 y 428, numeral 2 de la LEC, en lo que concierne al juicio ordinario y en el artículo 443, numeral 3 para lo relativo al juicio verbal, siendo su propósito poner término al procedimiento jurisdiccional presentado ante los juzgadores competentes que previenen en el conocimiento de la controversia, a través de la solución que logren los intervinientes en la llamada audiencia previa de juicio ordinario o en la vista del juicio verbal. De ahí que, de forma similar a la conciliación pre procesal la providencia del sustanciador que autorice el acuerdo de conciliación tendrá la calidad de título ejecutivo y de la misma manera puede ser documentado para todo tipo de obligaciones.

Finalmente, en lo que concierne a la conciliación de los conflictos colectivos de trabajo, generalmente originados en un pliego de peticiones<sup>4</sup>, es importante señalar que en este

---

<sup>4</sup> El pliego de peticiones es una especie de demanda que entraña una amenaza de huelga, cuando esta es posible hacerla por no encontrarse situada dentro de las actividades contempladas como servicios públicos, por lo tanto, exige tramitación y resolución respecto de un conflicto colectivo de trabajo, presentado por un sindicato o por un colectivo de trabajadores no sindicalizados de cierto establecimiento o empresa estatal o particular.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral

ámbito jurídico no hay restricciones respecto de la capacidad de negociación, ya que los trabajadores prácticamente pueden pactarlo todo, así como, llegado el caso, dejar sin efecto su solicitud, circunstancia que se presenta con mucha frecuencia cuando el pliego está integrado por diferentes peticiones independientes y heterogéneas, en las que, cada una estructura un micro pliego cuya consecuencia final dependerá del procedimiento de negociación (PASCO 1983).

De ahí que, cuando en el trámite de conciliación tales reclamaciones son retiradas, no existe una renuncia de derechos sino de una mera expectativa, debido a que las solicitudes representan el ejercicio de un derecho constitucional de petición, pero no de un derecho subjetivo autónomo. Por lo que, en principio no habría restricciones materiales ni formales para la conciliación, con excepción de las que a nivel específico pudieran regularse en una legislación determinada, como por ejemplo, en el estado ecuatoriano donde las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que fueran suscritas por las instituciones del sector público, en ningún caso podrán superar las regulaciones determinadas en los Mandatos Constituyentes y los acuerdos que dicte para el efecto el Ministerio del Trabajo (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008).

#### **4.1.3. Mediación**

Actualmente la mediación está regulada con carácter general en el ordenamiento jurídico español, en Ley 5, del 6 de julio del 2012 (en adelante LM), sobre la mediación en asuntos civiles y mercantiles, así como, también en el artículo 9 del Real Decreto Ley 17/1977, el artículo 6, numeral 4, literal d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el artículo 82, numerales 2 y 3 y artículo 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015, pudiendo ser definida como: *«(...) el procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución»* (VADO 2006, p. 381). De ahí que, según este sistema de solución de controversias equidistante de la conciliación y el arbitraje, serán las mismas partes en disputa las que resuelvan sus desavenencias con la asistencia de un tercero neutral denominado mediador, que en su esfuerzo por llegar a un acuerdo hace pública su posición al plasmarla en una propuesta de solución que puede ser aceptada o rechazada.

Razón por la cual, en este proceso el mediador no está llamado a resolver sino a intervenir como un facilitador de la comunicación, mediante la promoción de un espacio de diálogo adecuado para que los interlocutores puedan manifestar sus posiciones frente a la

situación acaecida, precisar los puntos del debate, enunciar sus opiniones y necesidades, de manera que entre todas ellas se vaya aproximando la posibilidad de un acuerdo, bajo una premisa de solución de conflictos que cimentada en la auto composición y la neutralidad del mediador, necesariamente deberá culminar en una recomendación formalmente presentada por este, que sin llegar a decidir deja la solución en manos de los intervinientes.

Por tanto, la mediación es un instrumento activo y protagónico que se utiliza cuando los participantes mediante la negociación son incapaces de obtener un consenso, dotándoles la ley de un procedimiento de autocomposición bilateral, que mediante la intervención del mediador tiene como finalidad conducirlos a una comunicación constructiva y colaborativa en la búsqueda de una solución congruente a su problema. No obstante, debe subrayarse que el mediador, no es una persona que pueda imponer una resolución como sucede en el arbitraje o la jurisdicción, ya que única y exclusivamente su competencia es la de colaborar y asistir a las partes, para que puedan solventar sus diferencias mediante una solución negociada y dialogada que sea aceptable para ellos.

De donde resulta que, para alcanzar el consentimiento de las partes, el mediador puede incluso utilizar técnicas integradoras, persuasivas y disuasivas, con el objeto de aproximar las posturas y motivar un arreglo que bajo ninguna circunstancia debe ser impuesto, sino consensuado por los propios interesados, de ahí que, con el objeto de superar los momentos de bloqueo, el mediador, no solo podrá emplear metodologías que usualmente son aplicadas en otras áreas como la diplomacia, la psicología o la comunicación, (sin que exista la obligación de ceñirse exclusivamente a los presupuestos jurídicos del conflicto), sino que también podrá considerar otros aspectos como: los diferentes tipos conductas, percepciones e intereses de cada parte, con el propósito de ampliar las oportunidades de encontrar una solución acordada al conflicto, que no puede ser contraria a derecho porque de lo contrario, lo convenido sería nulo en aplicación del artículo 6, numeral 3 del Código Civil y artículo 25, numeral 2 de la Ley 5/2012 sobre la Mediación.

Por lo demás, la mediación como un conjunto de técnicas de negociación puede impulsarse como un sistema alternativo o como un medio de culminación de una jurisdicción o arbitraje ya iniciado, de ahí que, incluso sea posible acudir a este mecanismo en la fase ejecución, para impedir que se inicie la ejecución forzosa o se dé fin a la misma, al encontrarse regulada de forma similar a la fase declarativa bajo el principio dispositivo. Tanto es así, que la LM, no considera impositiva la mediación en ningún caso, ya que siempre dependerá de la

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral  
voluntad de los participantes cuando estén involucrados derechos disponibles y la imparcialidad de un tercero para reconocer los interés y argumentos de cada uno. Razón por la cual, lo convenido en mediación solo será título ejecutivo, si las partes lo elevan a escritura pública y cumple con los requisitos exigidos en el artículo 25 de la LM.

#### **4.2. Mecanismos de heterocomposición**

Los sistemas hetero compositivos, se basan en: «(...) *la imposición de la solución al conflicto por parte de un tercero, como sucede con el recurso a la jurisdicción*» (ALVAREZ 2015, p. 3), de ahí que, se caracterizan a diferencia de los anteriores, por la intervención de un tercero independiente e imparcial ajeno al conflicto, que puede ser una persona individual como un juez o un árbitro, así como, también un cuerpo colegiado como un tribunal o colegio arbitral, con poder y autoridad suficiente para resolver los conflictos generados entre los participantes por medio de una resolución que tendrá efecto de cosa juzgada y debe ser expedida a través de una sentencia o un laudo.

Por lo tanto, dentro de estos mecanismos, son formas clásicas de heterocomposición tanto el arbitraje como la jurisdicción, en el sentido, de que en ellos el tercero imparcial opera supra partes imponiendo su decisión. Así, en el primer caso, nos encontramos ante un mecanismo extrajudicial, y en el segundo, ante la institución tradicional de los procedimientos jurisdiccionales, en los que, un juzgador en su condición de funcionario estatal es el que decide las consecuencias jurídicas de la cuestión discutida, emitiendo una sentencia que es de carácter vinculante para las partes, por lo que, al no formar parte de los mecanismos alternativos de solución de conflictos nos centraremos únicamente en el arbitraje.

##### **4.2.1. Arbitraje**

El arbitraje es entendido, en sentido jurídico, como aquel proceso que: «(...) *nace a partir de una decisión de las partes de renunciar a someter sus diferencias ante los tribunales estatales y acudir a este mecanismo para dirimir las*» (TREVIÑO 2019, p. 25). De ahí que, su objetivo no sea el de impartir justicia, sino resolver de forma definitiva una controversia, cuya decisión está bajo la facultad de una o varias personas llamadas árbitros que puede ser elegidas por los intervinientes de forma directa, por un juez en el caso del arbitraje ad-hoc, o también designadas por las entidades que administren el arbitraje institucional al que de forma voluntaria se han sometido las partes.

De esta manera, el arbitraje nace como un mecanismo adversarial en el que será el árbitro quién dirima de manera obligatoria la solución privada del conflicto, en base a un

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral convenio o cláusula arbitral previamente suscrita por los interesados, mediante la cual aceptan no acudir a la vía judicial y someterse a este procedimiento respecto de ciertas materias, para que en base a la equidad (desde una perspectiva de justicia material y equilibrio de intereses) o el derecho (en aplicación de la norma como lo haría un juez) sea el árbitro el que resuelva lo justo para el caso concreto mediante la expedición de un laudo, que si bien tiene naturaleza cautelar declarativa no tiene potestad ejecutiva (CORNELIO 2014)<sup>5</sup>.

Por lo tanto, no puede haber arbitraje si previamente no existe un acuerdo entre las partes, en el que, desde el derecho o la equidad acepten someterse a este sistema heterocompositivo, razón por la cual, la particularidad definitoria y principal de esta institución es su naturaleza convencional, ya que los intervinientes están en total independencia para someter sus objetivos, percepciones, afectos e intereses a este sistema de resolución de controversias, y así lo estipularán voluntariamente, cuando lo reflexionen como más provechoso a sus necesidades individuales en sustitución de la justicia pública por la privada. Cuanto más, con fundamento en los artículos 24 y 25 de la LA, el procedimiento arbitral puede ser escogido libremente por las partes, siempre que se cumplan con los principios de audiencia, igualdad, contradicción, confidencialidad y se trate de materias de libre disposición.

Es así como, conforme el artículo 34 de la LA, en el arbitraje a diferencia de la conciliación o la mediación, son los participantes quienes atribuyen al árbitro la facultad para dirimir con carácter imperativo sus controversias, en el marco de la definición de las disposiciones de arbitramento que las mismas hubieren señalado en la cláusula arbitral. Dado que, el convenio arbitral tiene como propósito delimitar voluntariamente las condiciones y el ámbito en el que se resolverá el conflicto, así como, legitimar la intervención del árbitro en el cumplimiento de sus funciones declarativas que concluirán con la expedición del laudo. Razón por la cual, el árbitro al no tener potestad ejecutiva para la ejecución forzosa, en aplicación del artículo 44 de la LA, deberá necesariamente pedir la asistencia de la vía jurisdiccional para exigir el cumplimiento de lo acordado, en la medida que, únicamente puede convenir el otorgamiento de medidas cautelares declarativas.

Por tanto, el procedimiento arbitral es un equivalente jurisdiccional de heterocomposición más no un acto jurisdiccional en sentido propio, por lo que, al ser de única instancia, el laudo que se dicte es de obligatorio cumplimiento para las partes e inapelable,

---

<sup>5</sup> Los laudos arbitrajes puede ser de equidad si solucionan un conflicto de intereses o de derecho si resuelven un conflicto jurídico.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral salvo la posibilidad de aplicar un control externo de las garantías procesales a través del recurso de anulación ante el poder judicial mediante la invocación de las causales expresamente reguladas en las normas específicas.

Finalmente, en el ámbito laboral el procedimiento de arbitraje aparecerá regulado en el artículo 10 de la Ley 17/1977, en los artículos 76, 85, numeral 1 y en el artículo 91 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, que en casos extremos de huelga y tomando en consideración las consecuencias y duración de la misma, permiten a las autoridades administrativas competentes intervenir directamente dictando un laudo, además de prever la posibilidad de sustitución de los períodos de consulta por un arbitraje, así como, en el artículo 65, numera 3 de la Ley 36/2011, que se refiere al proceso judicial y el tratamiento procesal del laudo arbitral, cuyo análisis está contenido en el capítulo relativo a los sistemas de resolución extrajudicial de los conflictos de trabajo.

## **5. Fundamento constitucional de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en el Estado español**

Una vez delimitada la actual configuración de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, en este apartado abordaremos su fundamento constitucional, para posteriormente analizar su margo legal y convencional en el Estado español. Para ello, a nivel constitucional, resulta conveniente destacar en primer lugar que el reconocimiento de los mecanismos complementarios, encuentra su fundamento en el principio de la autonomía de la voluntad consagrada en el artículo 1, numeral 1, artículo 10, numeral 1 y el artículo 17 de la Constitución española (en adelante CE), que como expresión originaria de la libertad, admiten una aplicación adecuada de estos instrumentos, únicamente cuando las controversias se limiten a temas disponibles, por tratarse de derechos privados en los que los participantes son los titulares de su propia contienda, pues dentro de una pluralidad de posibilidades, son ellos a quienes les corresponde consensuar la forma de solventarlos, salvo que se trate de materias indisponibles, que en ese caso deberán necesariamente ser conocidas en las vías jurisdiccionales como un modo de disponer de su derecho privado (LÓPEZ 2007).

Razón por la cual, esta clase de procedimientos en lo relativo al derecho de los empresarios y trabajadores a adoptar medidas de conflicto, no aspiran a constituirse como los únicos medios eficaces de solución de controversias, ni mucho menos sustituir a la jurisdicción, pues al derivar el reconocimiento de su aplicación del principio de la autonomía



Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral privada, lo único que pretenden en concordancia con el artículo 24 de la CE, que establece el derecho que tienen todas las personas: «(...) a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión» (CORTES GENERALES 1978, p. 7)<sup>6</sup>, es proveer a los ciudadanos de una serie de medios de arreglo social, que dependiendo de los elementos de cada problema les permitan alcanzar una solución consensuada a su problema, por cuanto, la justicia que emana del pueblo, no solo puede ser alcanzada a través de la función judicial, estructura por los tribunales y juzgados conforme el artículo 117, numeral 3 de la CE, sino también por medio de los mecanismos de negociación, conciliación, mediación y arbitraje.

Donde los instrumentos extrajudiciales de resolución de conflictos, se configurarán en una de las varias garantías establecidas en favor de las personas para precautelar su derecho al de acceso a una justicia expedita y oportuna, que basada en la voluntariedad sea capaz de cambiar el paradigma de la justicia restaurativa, por una concepción que impulse una participación más activa de la población respecto de su forma de relacionarse al momento de resolver las divergencias, al privilegiar la responsabilidad personal respecto al otro, la utilización de los mecanismos de negociación y comunicación en procura del desarrollo colectivo y, ubicar a la tutela judicial efectiva, así como, a los mecanismos complementarios de solución de controversias en un mismo plano constitucional, con el mismo objeto y con la misma dignidad (CORNELIO 2014).

De ahí que, sea preciso insistir que la aceptación de estos procedimientos, cuando se trata de resolver un conflicto jurídico o de intereses, los cuales fueron anteriormente analizados, no vulnera en ningún sentido el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita de las personas, en la medida que, al integrarse este elemento como uno de los referentes inevitables para el esbozo de cualquier sistema de solución de conflictos, su finalidad será precisamente la ordenación de las relaciones de trabajo conflictivas, a partir de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflicto, con el objeto de que participen de

---

<sup>6</sup> Regulado en el artículo 24 de la Constitución Española que señala: «1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. 2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos». Constitución española 1978, de 29 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 7.

una misma idea de protección normativa de la paz social y aborden la solución de las controversias entre particulares desde un acuerdo de voluntades, que de forma explícita reconocen la facultad normativa de los interlocutores sociales como una de las manifestaciones del derecho a la negociación.

Pues si bien, el principio de monopolio estatal de la jurisdicción que se deriva implícitamente del concepto de soberanía contemplado en el artículo 1, numeral 2 de la CE, presupone que únicamente el Estado puede ejercer la jurisdicción por intermedio de sus magistrados y jueces, jurídicamente la aplicación de estos mecanismos al cimentarse en la libertad individual y la autonomía de las personas también permite a los intervinientes hacer valer sus propios derechos. Es por esta razón, que la jurisprudencia y la doctrina han resaltado que los mecanismos extrajudiciales determinados por el ordenamiento jurídico, cuadran perfectamente con la atribución normativa reconocida a la autonomía de la voluntad, pero además, configuran una representación de otros derechos constitucionales como la libertad, entendido como uno de los valores fundamentales del ordenamiento jurídico (art. 1.1 de la CE)<sup>7</sup>, la dignidad de las personas y el libre desarrollo de su personalidad, categorizados como fundamentos del orden político (art. 10.1 de la CE)<sup>8</sup>, o el derecho a la propiedad privada y a la libertad de empresa (arts. 33 y 38 de la CE)<sup>9</sup>.

Por lo que, tratándose de materias disponibles y en base a la autonomía de la voluntad de las partes, otro argumento a favor de los procedimientos extrajudiciales de conflictos se encontrará en el hecho de que cuando el justiciable emplea estos instrumentos de solución, también está haciendo justicia como valor fundamental del ordenamiento jurídico, de conformidad con el artículo 1, numeral 1 de la CE. Por ello, es perfectamente factible pasar de

---

<sup>7</sup> «Artículo 1. 1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político». Constitución española 1978, de 29 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 3.

<sup>8</sup> «Artículo 10. 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». Constitución española 1978, de 29 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 4.

<sup>9</sup> «Artículo 33. 1. Se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia. 2. La función social de estos derechos delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes. 3. Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las leyes. Jurisprudencia» y, «Artículo 38. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación». Constitución española 1978, de 29 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 9.

un sistema de resolución de controversias a otro, incluso iniciado un procedimiento jurisdiccional, en la medida, que es viable desistir bilateralmente de las pretensiones, conforme al artículo 19 de la LEC, para ulteriormente someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje, o en sentido opuesto, consensuado el sometimiento al arbitraje por convenio o clausula arbitral, el desistimiento del actor induciría también a la culminación del proceso aun cuando no se conozca sobre el fondo del asunto, en aplicación del art. 31 de la LA, al no incoarse su demanda dentro del plazo consentido por el demandado, y siempre que no se haya acordado lo contrario, lo que autorizaría acudir a cualquier otra clase de sistema de resolución de conflictos comprendida la jurisdicción.

Con ello queda descartado el referido monopolio de la función judicial, como único garante al que pueden acudir los participantes de toda relación laboral para alcanzar la protección de sus derechos constitucionales, pues los mecanismos autocompositivos y en concreto el arbitraje evidencian vinculaciones de dependencia funcional con la jurisdicción, que exteriorizan su integración como parte del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y expedita de las personas a la que se refiere la disposición contenida en el artículo 24, numeral 1 de la CE, siendo este realmente el núcleo de la competencia jurisdiccional social, en el sentido de que la jurisdicción si bien fue estructurada como la «*última ratio*» a la que las personas pueden acudir para conseguir la tutela judicial efectiva de sus intereses y derechos esto no significa la supresión de otras fórmulas.

Dicha interrelación ha sido la causante de que en los tiempos actuales convivan dos procedimientos no excluyentes para resolver los problemas que se generen en las relaciones de trabajo, una jurisdiccional, ejercida desde el sector público y otra, extrajudicial, a cargo fundamentalmente del sector privado, que posibilitan a las partes en función de la clase de conflicto que deseen solventar, la facultad de elegir libremente a cuál de ellas prefiere concurrir, pues si bien la competencia para resolver los conflictos jurídicos, a través de la jurisdicción, es una función que ejecutan los tribunales, nada prohíbe que estas controversias pueden ser decididas por la vía jurisdiccional, mediante los medios extrajudiciales, pues los derechos constitucionales contemplados en los artículos 24 y 117, numeral 3 de la CE, admiten la posibilidad de comparecer a la vía judicial, aunque sobre la misma cuestión se hubiere pronunciado ya un mecanismo de solución extrajudicial (SESMA 2004).

## CAPITULO II

# SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO

### 1. Antecedentes y evolución en el estado español

La base para la aplicación de los diversos mecanismos de solución extrajudicial encuentra el origen de su reconocimiento, en los sistemas de relaciones sociales y económicos que se han desarrollado de forma preponderante en cada momento de la sociedad, de ahí que, hasta hace algunos años, debido a la precariedad de los ordenamientos jurídicos y al exceso del intervencionismo público, la evolución de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de trabajo apenas se había instalado en los diversos sistemas jurídicos positivos de los países, a pesar de que las posibilidades que se irradiaban tanto de sus marcos constitucionales, como de las leyes que regulaban el ámbito laboral, creaban las condiciones necesarias para que la política social cambiase.

En el caso concreto del estado español, frente a la inestabilidad política del país emanada de las luchas dinásticas, los pronunciamientos militares y el desmoronamiento del impero colonial, serán varios los intentos de encauzar las necesarias transformaciones sociales en un proyecto de reformas que conduzcan a la creación de una legislación laboral basada en el consenso e impute su función interpretativa y aplicativa a herramientas cimentadas en el pacto. No obstante, la falta de una sólida tradición basada en el acuerdo y el requerimiento sistémico de recurrir a los procedimientos jurisdiccionales, justificarán en gran medida el desmedido protagonismo que se le concedió dentro del sistema de relaciones laborales a la posición judicial de los conflictos en detrimento de una vertiente más social.

Así, uno de los primeros antecedentes de esta forma de ver las cosas, se encontrará en el Real Decreto del 23 de abril de 1903, refrendado por el Dr. Francisco Silvela, en su condición de presidente del Consejo de Ministros, que al regular temas como: el descanso dominical, los contratos de aprendizaje, la huelga, y explorar mecanismos complementarios a los administrativos y judiciales como la Ley de Tribunales Industriales, del 19 de mayo de 1908 y la Ley de Consejo de Conciliación y Arbitraje Industrial, del 20 de mayo de 1908, provocaría una modificación transcendental en las leyes de carácter laboral, en cuanto, a su forma de resolver los conflictos de trabajo, en la medida que, los interlocutores sociales manifestaron

su cristalina voluntad de estructurar un procedimiento de conciliación y arbitraje dirigido a solventar los problemas laborales que se generen tanto en el propio acuerdo como de los que se den como resultado de su impulso (PORRET 2007).

Sin olvidar que en cuanto a la regulación jurídica de la solución de los conflictos laborales, estas normas preverán también una descentralización de competencias, a través de la creación, por una parte, de Tribunales Industriales (compuestos por un juez y seis vocales de carácter paritario), que ejercían sus funciones en conflictos individuales y restringidos al ámbito de los contratos de trabajo y aprendizaje, arrendamientos de servicios, así como, la siniestralidad laboral y, por otra, de Consejos de Conciliación y Arbitraje que inspirados en la distribución de los Tribunales Industriales e integrados por ternas nominadas por obreros y patronos, perseguían previa aceptación escrita de la partes someter los asuntos relacionados con los paros patronales, las huelgas y en general los conflictos colectivos, al procedimiento conciliador-arbitral, con la finalidad de restituir el hecho a la situación de normalidad anterior mediante la emisión de un laudo que quedaba a la espera de una decisión definitiva.

Esta competencia material de los tribunales rápidamente demostraría su efectividad para resolver los conflictos mencionados, por lo que, mediante diversas regulaciones estos mecanismos serían ampliados a otros ámbitos como los inherentes a la intervención de las Juntas Reguladores de condiciones de trabajo en la recolección de las cosechas, el comité paritario para la aplicación de la jornada de ocho horas en los ferrocarriles, los Comités Paritarios y Comisiones Mixtas del Comercio de Barcelona, la Comisión Paritaria de Cataluña y los comités paritarios generalizados, que como órganos creados por oficios e industrias con el pasar del tiempo extenderían esta institución a sus propios contornos y reflejarían la filosofía que el Estado mantenía dentro del ámbito laboral, en lo referente a la solución autónoma de los conflictos, salvo que las partes expresen de común acuerdo someterse a las autoridades estatales (GONZÁLEZ y LARIA 2016).

Durante la proclamación de la segunda república, las Cortes Constituyentes del 9 de septiembre de 1931, aprobarán normas significativas que darán lugar a una serie de decretos como la Ley de Jurados Mixtos del 27 de noviembre de 1931, que sustituirá las Comisiones Mixtas y los Comités Paritarios por varios tipos de Jurados Mixtos, que posteriormente desaparecerán con la vigencia de la normativa que derogó toda la anterior en materia de solución de conflictos tanto jurisdiccionales como extra judiciales, como el Decreto del 13 de mayo de 1938, por medio del cual se crea las Magistraturas de Trabajo, sin embargo, será en

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral la dictadura de Franco, cuando se establezca la jurisdicción social como una jurisdicción especial, a través de la Ley de Bases de la Organización Sindical del 6 de diciembre de 1940, que reguló una conciliación sindical prejudicial, cuyo desarrollo se encomendaba a las Uniones de Empresarios y las Uniones de Trabajadores y Técnicos (MIÑARRO 2014).

Empero, la aceptación del conflicto reclamaba una solución normativa específica que regulara sus formas de exteriorización y resolución, es así que, para disminuir la carga de trabajo que se acumulaba en las Magistraturas, se instauró un sistema reglamentado de solución extrajudicial, mediante el Decreto 2354, del 20 de septiembre de 1962, (en adelante DDC) relativo a los procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones colectivas de trabajo y que como complemento de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, tipificó dos tipos de mecanismos de solución complementaria de los conflictos colectivos, al diferenciar uno para las controversias que tuvieran su origen en los conflictos colectivos y otro para los problemas de aplicación del convenio colectivo. Dichos trámites debido al pensamiento nacional sindicalista se caracterizaban por un claro control de la administración que excluía a los agentes sociales, y por no tutelar un mayor entorno de autonomía social de la que ya se les otorgaba en la Ley de Convenios Colectivos.

En este punto, también debe recalcarse que como consecuencia de la expedición del DDC, se desarrolló una modalidad de arbitraje voluntario dirigido por la Orden de la Secretaría General de Sindicatos, se reconoció los laudos dictados por las autoridades laborales como de obligatorio cumplimiento, y en lo referente a los tipos de exteriorización de los conflictos colectivos, al admitirse exclusivamente los procedimientos prescritos en el decreto y al evitarse hacer mención expresa de la huelga, se ratificó la ilicitud de la misma siempre que se contraponga con los mecanismos establecidos. Lo cual es inconcebible, ya que de aceptarse este argumento la huelga únicamente tendría lugar *«(...) durante el trámite de intento de acuerdo entre las partes, y en último término se trataría de una huelga desnaturalizada, puramente formalista, dado que carecería de toda eficacia al estar condicionada por una solución heterónoma inminente e inexorable»* (GRANADOS 2007, p. 77).

En resumen, el DDC seguirá la coyuntura propia de la normativa laboral colectiva manifestada en un modelo autoritario de organización de las relaciones sociales y de trabajo, caracterizado por el intervencionismo del Estado como elemento fundamental del sistema institucional, la absorción del interés colectivo y su filiación con el interés general, por lo que, su análisis permite confirmar que el conflicto colectivo en la legislación española no había

cambiado de estatus hasta antes de la promulgación del Real Decreto Ley 17, del 4 de marzo de 1977, (en adelante RDLRT) que al regular el tema de las relaciones de trabajo y los procedimientos de solución de conflictos, de manera más acorde con las demandas de los agentes sociales, supondrá un importante impulso en el perfeccionamiento de las herramientas complementarias de solución de los conflictos de trabajo, además de configurarse en uno de los cuerpos normativos que más jurisprudencia y doctrina ha generado sobre los criterios o principios que deben tomarse en consideración para su aplicación.

Es así que, pese a las reservas iniciales hacia los mecanismos complementarios, lo cierto es que la doctrina pronto encontraría sus beneficios frente a las conservadoras respuestas jurisdiccionales, que basadas en argumentos jurídicos adolecían de una serie de problemas que no podían ser solventadas por sí mismas, respecto de las consideraciones sociales, sindicales y económicas que estaban obligadas a valorar en sus decisiones, a través de los mecanismos tradicionales de interpretación, facilitando al legislador la búsqueda de soluciones a esta realidad, a través de la publicación del Decreto Ley 5, del 26 de enero de 1979, por el que, se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (en adelante IMAC), como una entidad de carácter autónomo pero adscrito al Ministerio del Trabajo y cuyo objetivo era precisamente la gestión de los procedimientos alternativos de mediación voluntaria, conciliación obligatoria y el sometimiento al arbitraje.

De ahí que, mediante esta normativa frente al fortalecimiento convencional y auge de los procedimientos de solución autónoma, también se dispondría la creación de Tribunales de Arbitraje Laboral, que, si bien se encontraban contemplados dentro del mencionado IMAC, pretendían servir de instrumento facilitador del acuerdo entre las partes con anterioridad al juicio, al funcionar a manera de organismos públicos, tripartitos y permanentes de arbitraje, y estar integrados por un presidente y dos vocales designados respectivamente por las diferentes organizaciones patronales y los sindicatos (BALLESTER 2015).

Durante los años subsiguientes se abrirá un período de concertación social y transición política, en lo referente a la paulatina generalización de los sistemas alternativos de solución de conflictos, por lo que, será imposible evidenciar una regulación diferente al Decreto Ley 5, que cubra las necesidades existentes sobre el tema, hasta bien avanzada la década de los 80, cuando se inicie un proceso de transición desde el intervencionismo judicial a la autonomía colectiva, del que no se puede avanzar sin hacer referencia a una serie de instrumentos como el Acuerdo Básico Interconfederal, suscrito el 10 de julio de 1979, el Acuerdo Marco

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral Interconfederal, del 5 de enero de 1980, el acuerdo tripartito, del 9 de junio de 1981, el Acuerdo Interconfederal, publicado el 15 de febrero de 1983, y el Acuerdo Económico y Social, emitido mediante resolución del Ministerio del Trabajo, del 9 de octubre de 1984.

Empero, después de una interrupción la doctrina se mantendrá consistente en que estos sistemas no iban a erigirse como el remedio del ordenamiento jurídico laboral español, por lo que, en los años posteriores se producirán una retahíla de reformas encaminadas a desarrollar de manera progresiva un marco legal que garantice una vía clara y segura para la efectividad de los instrumentos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, encontramos con la reforma legislativa introducida por la Ley 11, del 19 de mayo de 1994, que supuso el comienzo de una tercera fase en el avance de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral, al modificar el estatuto de trabajadores, la ley de procedimiento laboral y la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, con el objetivo de modificar la lógica inicial definitoria de los procedimientos alternativos a un moderno sistema de relaciones laborales que implicó el abandono del protagonismo legal para atender los intereses de la autonomía colectiva de las partes a través de fórmulas de cooperación.

Dentro de la evolución normativa de los procedimientos autónomos de solución de conflictos, desde 1996 hasta la actualidad, le seguirán a la reforma mencionada una serie de modificaciones referentes al sistema laboral como: la establecida en el Real Decreto Ley 8, del 28 de abril del 1997, por el que, se suscribió el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del Empleo; la Ley 42, del 14 de noviembre de 1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; el acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, del 13 de noviembre de 1998, incorporado por el Real Decreto Ley 15, del 27 de noviembre de 1998; el Real Decreto Ley 5, del 2 de marzo del 2001, que estableció la bilateralidad interprofesional; la Ley 34, del 17 de septiembre del 2010, sobre las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real Decreto Ley 7, del 10 de junio del 2011, que expiden las medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; la Ley 36, de 10 de octubre del 2011 reguladora de la jurisdicción social; el Real Decreto Ley 3, del 10 de febrero del 2012, referente a las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y finalmente el Real Decreto Legislativo 2, del 23 de octubre del 2015, por el que, se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, que hacen necesario analizar cada una de sus insuficiencias y vacíos legales con el objeto de clarificar y plasmar posibles soluciones legales al marco normativo actual de los sistemas alternativos de solución de los conflictos laborales (SANTOR 2006).



Finalmente, ante esta breve revisión histórica relativa a la gradual generalización de los sistemas complementarios de solución de conflictos laborales en el contexto nacional, no puede dejarse de hacer alusión a las negociaciones efectuadas por los sectores empresariales representados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (en adelante CEPYME), con las organizaciones sindicales personificadas en la Confederación Sindical de Comisiones obreras (en adelante CCOO) y la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), designadas para la estructuración de un acuerdo interprofesional en el marco del artículo 83, numeral 3 del ET, que concluirían el 25 de enero de 1996, con la anotación del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (en adelante ASEC), con eficacia de cuatro años y un perímetro aplicativo referente a todo el territorio nacional, para aquellos problemas delimitados por el propio acuerdo.

Desde entonces y hasta la actualidad, se han inscripto otros cuatro acuerdos en los años 2001, 2004, 2009 y el último que fuera celebrado el 12 de febrero del 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante BOE) el 23 de febrero del mismo año, con vigencia de hasta el 31 de diciembre del 2016, y la facultad de prorrogarse por periodos de cinco años en caso de no existir denuncia expresa de alguna de los intervinientes con la antelación mínima de seis meses a la culminación del periodo. La puesta en marcha del Quinto Acuerdo Nacional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante ASAC), no solo, sustituiría el calificativo de extrajudicial por el de autónoma, sino que también constituirá un paso fundamental en la modernización del sistema jurídico español, destacándose la voluntad de los suscritores de incorporar como particularidad más propia del sistema de relaciones laborales la resolución negociada de los temas de trabajo.

## **2. Medios de solución extrajudicial de origen estatal**

Después de analizar las disposiciones legales referentes a la conciliación, mediación y arbitraje en el estado español, es oportuno señalar que el desarrollo de la normativa jurídica relacionada con los medios de composición, fue decidida principalmente por los acuerdos de los agentes sociales al amparo de la legislación existente en ese momento y, la imposibilidad de los procedimientos judiciales para resolver la conflictividad generada por la competencia y la productividad de las empresas, por lo que, si bien, desde una perspectiva meramente funcional, podría señalarse que el fortalecimiento de un sistema de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en España, encontraría su fundamento más en la necesidad de

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral  
ofrecer soluciones ágiles y eficaces a los problemas negociables, frente a los inconvenientes y disfuncionalidades de las vías tradicionales, que a una férrea voluntad política por robustecer el principio de la autonomía colectiva, la verdad es que todo este sistema está amparado por la legislación nacional que le da soporte y fomenta mediante la incorporación de normas procesales y sustantivas que emanadas desde el Estados abonan a la idea de un desarrollo progresivo de estos instrumentos de integración social del conflicto (HENRI 2016).

De ahí que, la normativa referente a los medios de composición, (aunque inspirada en los acuerdos de los agentes sociales), sea el resultado de coyunturas políticas que ampliaron el ámbito tradicional de estos mecanismos a otras situaciones que no se limitaban a los conflictos vinculados con la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, pero que también con la participación del gobierno desarrollaron una gran cantidad de hipótesis y situaciones fácticas propias del bloqueo en las negociaciones, que posteriormente serían concretadas en varios cuerpos normativos como son: la Ley 36 (en adelante LRJS), reguladora la Jurisdicción Social, el Real Decreto Ley 17, que prescribe la cuestión de las relaciones de trabajo y los procedimientos de solución de conflictos, y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que en conjunto se refieren a los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales y les asignan un papel visiblemente diferenciado.

Así, por ejemplo, en lo que respecta a la LRJS (aunque apareció para una mejor regulación de las relaciones laborales), de la lectura de su texto se pueden encontrar numerosas referencias sobre los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos provenientes de los convenios colectivos, de modo complementario a la administración de presentarse una huelga. Este es el caso de los artículos 63 y 68 que regulan la eficacia e impugnación de la mediación y los laudos arbitrales, el artículo 226 que determina la potestad de revisión de los laudos arbitrales firmes junto con la de las sentencias, y finalmente el artículo 237 que examina la ejecutividad de los laudos, de los acuerdos de conciliación y mediación, así como, de las sentencias en firme (JEFATURA DE ESTADO 2011). Dichas disposiciones no solo reconocen una regulación de estos procedimientos fundamentada en la autonomía colectiva, sino también su incorporación en el ordenamiento jurídico en base a la indefectible seguridad que ha de acompañar su aplicación.

En esta misma línea el RDLRT, que normativiza la cuestión de los conflictos colectivos, la huelga y el cierre patronal, se mencionarán de forma implícita el tema de las relaciones de trabajo y la existencia de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

aplicables de forma previa a la notificación de la huelga. Este es el caso del artículo 3, numeral 3, que al referirse a la declaratoria de la huelga dispone la obligación de las partes de mencionar las «*gestiones realizadas para resolver las diferencias*» (JEFATURA DEL ESTADO 1977, p. 6), el artículo 8, numeral 1, que prevé la posibilidad de que en los convenios colectivos puedan establecerse normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den inicio a la huelga, agregándose en su numeral 2, la facultad de las partes de prever durante el transcurso de la huelga una solución negociado del conflicto, con el mismo valor que lo pactado en el convenio colectivo. Con lo que, el uso de dichos mecanismos se verá también reforzado por el artículo 11, literal d) y, los artículos 23 y 24 que, por una parte, declaran ilegal la huelga que vulnere lo pactado en el convenio que dirima un conflicto y, por otra, garantizan la aplicación de los procedimientos de mediación en el evento de que el conflicto esté en conocimiento de la autoridad laboral.

Por su parte, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado en diferentes ocasiones<sup>10</sup>, también se instituirán ciertas disposiciones sobre el uso de los métodos de resolución extrajudicial, destacándose en concreto el artículo 82, numeral 2, que a propósito del concepto y eficacia de los convenios colectivos, autoriza la posibilidad de crear los instrumentos de solución que se estimen pertinentes para alcanzar la paz laboral a través de las condiciones que se pacten.

En el mismo sentido, el artículo 83, numeral 2, contemplará además la facultad que tienen las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de carácter estatal o autonómico, para pactar mediante acuerdos interprofesionales cláusulas referentes a la configuración de la negociación colectiva, estableciendo en este caso, las disposiciones que han de solucionar los conflictos de concurrencia que se presenten, entre convenios de diversa clase. De donde resulta que, «*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*» (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 2015, p. 71).

Además, el artículo 85, numeral 1, establece la posibilidad de que en los convenios colectivos se regulen procedimientos para conocer las divergencias originadas en los periodos de consulta instaurados en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta ley, y el artículo 91, que si bien

---

<sup>10</sup> Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Boletín Oficial del Estado, de 14 de junio de 2006, núm. 141, páginas 22670 a 22682.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral tiene un ámbito de aplicación reducido, dado que se limita a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y las controversias individuales, en el evento de que así lo decidan las partes, prescribe dos mecanismos diferenciados para resolver este tipo de conflictos de intereses o jurídicos, al determinar la posibilidad de fijar arbitrajes y mediaciones o procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos jurídicos colectivos en temas originados por la aplicación e interpretación de los convenios.

En este punto, es importante destacar que tanto LRJS como el ET, a través de su artículo admiten el remplazo de la conciliación dentro de la administración de trabajo, por otras figuras de resolución alternativa de controversias que desde la voluntad de los agentes sociales avalen la suscripción por parte de las organización empresariales y sindicales de acuerdos interprofesionales, así como, de convenios colectivos como la vía adecuada para el perfeccionamiento de la normativa. Razón por la cual, en el territorio español se han firmado una sucesión de acuerdos nacionales y autonómicos que guardan las aspiraciones de los interlocutores sociales de proveerse de un sistema más democrático, flexible y autónomo en lo pertinente a la solución extrajudicial de conflictos.

Todo esto permite confirmar que al margen de los artículos mencionados, si bien la implementación de estos mecanismos extrajudiciales generan significativas dificultades prácticas y de coordinación con los determinados en el sistema judicial, ya que ni el nivel de obligatoriedad del medio extrajudicial, ni la estabilidad que supone el valor de la decisión para que no se configure en una simple resolución preliminar, son características que puedan atribuirse a las soluciones alcanzadas por este particular sistema, tanto la LRJS, el RDLRT y el ET, se constituyen en la actualidad en los cuerpos normativos más importantes de la legislación española, respecto de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, en la medida que, no solo, regulan una serie de disposiciones necesarias para su funcionamiento, sino que también, establecen el ámbito material de su aplicación e instancia de acción, el ubicarlas dentro de los presupuestos concernientes a los denominados bloques de negociación que eventualmente podrían cristianizarse en conflictos.

### **3. Medios de solución extrajudicial de origen convencional**

Los acuerdos sociales en el ámbito laboral, han ido evolucionando a medida de los acontecimientos, como una manifestación de las relaciones de trabajo, pero también, como una representación del protagonismo que han adquirido los agentes sociales, dentro de los procedimientos de negociación colectiva, de ahí que, desde la década de los noventa el

sistema extrajudicial se haya desarrollado en su gran mayoría, en base a la elaboración de acuerdos tripartitos en los que han intervenido las autoridades estatales, las organizaciones empresariales y los gremios sindicales, con el objetivo de establecer los criterios para una ulterior regulación normativa o la estructuración de un marco de aplicación para la negociación colectiva, siendo precisamente el Acuerdo Económico Social y el Acuerdo Interconfederal, los que a partir de una perspectiva funcional como organizativa, han tomado el impulso sobre la necesidad de crear tanto a nivel estatal como autonómico diversos instrumentos de resolución extrajudicial para solventar la conflictividad laboral, en remplazo de la vía judicial o jurisdiccional (MERCADER 2007).

De esta manera, como fue señalado anteriormente, el Acuerdo Económico Social plantearía la necesidad de concretar estos mecanismos autónomos, a través de la configuración de un acuerdo Interconfederal que abarque los referidos procedimientos, sin embargo, su materialización a nivel estatal no se concretaría, sino hasta el 29 de enero de 1996, con la publicación del primer Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (en adelante ASEC I), aun cuando, con anterioridad las Comunidades Autonómicas, mediante la estructuración de sus propios sistemas, ya habían reconocido en cierto modo esta iniciativa, destacándose como precursores tanto los Acuerdos Interprofesionales del País Vasco, como el acuerdo Interconfederal de Cataluña, de 1990, a los que, se podrían agregar otras prácticas como por ejemplo: el acuerdo gallego, sobre procedimientos extrajudiciales de Conflictos, de 1992, o los acuerdos creados por la comunidad valenciana, de 1992, en Madrid, de 1994, en Baleares o las Canarias, de 1995, y en Murcia, Andalucía o en Castilla-La Mancha, de 1996.

Estos antecedentes, junto con la reforma de 1994 que modificó el artículo 91 del ET, servirían de fundamento para impulsar el dialogo y la estructuración del ASEC I, que entendido como un convenio encaminado a desplegar un sistema de solución extrajudicial de la conflictividad laboral en el contexto colectivo, en aplicación del artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, tenía como principal objetivo dotar a los agentes sociales de un procedimiento resolutorio para sus controversias, que basado en la protección de la autonomía colectiva, también les facultaba alcanzar una solución autocompositiva de los problemas que pudieran generarse dentro del desarrollo de sus relaciones de trabajo, al encontrarse claramente diferenciadas de los conflictos individuales y fijarse como receptores exclusivamente a los sujetos colectivos (ROMÁN 2001).

De ahí que, este acuerdo al ubicar la autonomía colectiva en el centro de la dogmática del sistema de resolución de conflictos, haya sido analizado por la doctrina y la jurisprudencia, como uno de los principales engranajes de la estructura social, al haber redefinido el modelo clásico en el que se desarrollaban las relaciones laborales, a través de la creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y del Comité Paritario Interconfederal, contemplados en el instrumento celebrado el 25 de enero de 1996, entre las organizaciones sindicales más significativas a nivel estatal como son: la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con las principales asociaciones empresariales representadas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa, que posteriormente sería desarrollado mediante el Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante RASEC).

Es importante mencionar que el ASEC I se suscribió con una vigencia estipulada hasta el 31 de diciembre del 2000, con la posibilidad de prorrogarse a través de periodos sucesivos de cinco años, salvo que se presentare la denuncia de alguno de los intervinientes. De ahí que, dentro de un sistema como el de la negociación colectiva cimentado en la vigencia tácita de ciertas cláusulas o en prórrogas expresas, al haberse cumplido su fecha de expiración, se precisaría de la celebración de un nuevo acuerdo que complemente el anterior, procediéndose a la suscripción del ASEC II y su respectivo reglamento de aplicación, que posteriormente serían complementados mediante el acuerdo tripartito firmado el 3 de abril del 2001, en el que, el gobierno se obligó a coadyubar al desarrollo de estos medios de autocomposición, mediante la infraestructura y la financiación necesaria.

Estos acuerdos sin embargos serían renovados en diversas ocasiones hasta la actualidad, que se encuentra vigente desde el 7 febrero del 2012, el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (en adelante ASAC V), publicado y registrado mediante la Resolución de la Dirección General de Empleo, del 10 de febrero del 2012. Dicho acuerdo, además del cambio de su denominación, al remplazar el término extrajudicial por el de autónoma, incorpora importantes novedades respecto de sus predecesores, al generar un reforzado impulso de los sistemas de resolución de controversias de carácter supra autonómico, como una característica más propia del sistema de relaciones laborales, para que a su vez esta sirva de guía a los sistemas autonómicos (GONZÁLEZ y LARIA 2016).

Para concluir, debe recalcar lo llamativa que resulta esta opción de compilar en un texto el acuerdo y, en otro su reglamento de aplicación, debido a que, en primer lugar, no existen entre estos instrumentos jurídicos ninguna relación de jerarquía, similar a la que ocurre entre una ley y su reglamento de ejecución, en la medida que, al ser dos acuerdos idénticos estas normas tienen la misma eficacia y naturaleza, en segundo lugar, porque este procedimiento conduce en ciertas ocasiones a transcribir literalmente las mismas prescripciones en ambos textos y, finalmente porque al determinarse un equivalente sistema de reforma para ambos casos, tampoco serviría como justificación la consideración de que en el acuerdo se evidencia una mayor vocación de permanencia y, en el reglamento, se admite una modificación más cercana a lo que exige la realidad. Sin embargo, a pesar de estas circunstancias, los instrumentos principales en la configuración de un modelo convencional de solución de conflictos serán: por un parte, el ASEC a altura estatal y, por otra, los acuerdos firmados con este propósito en las diversas comunidades autónomas.

### **3.1. Acuerdos de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo**

Conforme fue mencionado anteriormente, los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, desde su primera versión aprobada en el año de 1996, hasta la suscripción del Quinto Acuerdo Nacional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el BOE del 23 de febrero del 2012, han sufrido diversas actualizaciones y renovaciones, que si bien, han conservado prácticamente intacto el espíritu primario de sus elementos, han modificado sistemáticamente sus contenidos, en la pretensión de mejorar los derechos de los trabajadores y modernizar el sistema español de relaciones laborales, a través de la potencialización de la autonomía colectiva y la racionalización de la dinámica laboral, como mecanismos para una solución oportuna de los conflictos de trabajo.

Es así que, entre las principales modificaciones que dentro de este proceso evolutivo se han incorporado en el ASAC, a más de este cambio de nombre mediante la sustitución del calificativo de extrajudicial por el de autónoma, se puede destacar especialmente este nuevo y reforzado impulso que se busca dar a los sistemas de solución de conflictos de carácter autónomo y de régimen estatal o supra autonómico como ejemplo de los sistemas autonómicos, así como, la voluntad de los participantes de insertar la resolución dialogada de las controversias colectivas de trabajo, a manera de una característica más típica del sistema de relaciones laborales, al considerarse este elemento de la voluntariedad como fundamento indispensable de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, cuando así sea

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral exteriorizado mediante un acuerdo celebrado por los representantes dentro de una empresa o en un grado superior (ALFONSO 2012).

Debiendo destacarse de esta manera el carácter colectivo de los conflictos sometidos a estos acuerdos, que al tener como uno de sus principales objetivos la necesidad de establecer diferentes procedimientos extrajudiciales para solventar de forma adecuada las discrepancias generadas por la negociación dentro del territorio español, para comprender su actual naturaleza deben ser estudiado a partir de su eficacia jurídica. En el sentido de que, hasta antes de la expedición del ASAC V, dada la flexibilidad de la regulación existente, fueron contextualizados de diferentes formas hasta alcanzar su configuración actual, ya sea a manera de convenios celebrados a la luz de lo determinado en el artículo 83, numeral 2 del ET y, por consiguiente, con capacidad para imponerse sobre los intervinientes con eficacia directa respecto de las materias específicas que regulan, al evidenciar una eficacia y naturaleza similar a la que poseen los contratos colectivos de trabajo, pero también como acuerdos interprofesionales al otorgarles los elementos característicos de estos acuerdos, en la medida que su perímetro de aplicación comprendía todas las ramas de actividad y las secciones productivas en base a la delegación que exterioricen las partes.

De ahí que, en lo concerniente a la problemática de la aplicabilidad de estos acuerdos, también hayan sido conceptualizados a manera de acuerdos interprofesionales con naturaleza estatal, tal como lo señala el artículo 2 del ASAC V que en lo concerniente a su ámbito temporal y territorial dispone que: *«(...) El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español para los conflictos contemplados en el artículo»* (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 2012, p. 46), así como, como también a manera de acuerdos estatutarios al disfrutar de las características que prescribe el Título III del ET, y en específico su artículo 83, numeral 2, que reconocen trascendencia personal general o erga omnes y eficacia normativa, a todos los pactos que finalicen en aplicación de sus disposiciones.

De donde resulta que, frente a este primer acercamiento que refleja la dificultad que suponía la determinación de la naturaleza de estos acuerdo, con el objeto de resolver esta problemática sea también importante considerar la paradoja que con fundamento en el artículo 82, numeral 3 del ET, que dispone: *«(...) Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos»* (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 2015, p. 71), fue creada por gran parte de la doctrina especializada, al determinar que no todos los pactos en el



Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral comprendidos corresponden a auténticos convenios colectivos, por cuanto, se puede exteriorizar a priori la existencia de acuerdos como el ASAC V, que si lo comparamos con sus antecesores los ASEC, podrían quedar separados de esta categoría, en la medida que, sus cláusulas pueden eventualmente no ser consideradas de aplicación directa e inmediata, al requerir de una actuación ulterior de adhesión o ratificación de las partes afectadas por el mismo, de conformidad con el procedimiento establecido para el efecto.

Lo que no deja de ser una contradicción respecto de la naturaleza jurídica que inicialmente se les había reconocido, sobre todo si consideramos que esta separación terminológica entre convenio y acuerdo, es lo que precisamente ha originado este debate concerniente a la eficacia normativa de estos acuerdos, dada su presumible naturaleza de convenio colectivo, que en caso de ser aceptada reflejaría en esencia una naturaleza estatutaria o extraestatutaria o bien la necesidad de un reconocimiento a través de una tercera vía intermedia, en la que, sus características es lo que permite ubicarlos en ambas categorías de convenios. En el sentido de que estos acuerdos empresariales si bien son consecuencia de un proceso de negociación colectiva, dada su eficacia normativa y efectos ergo omnes, también es posible reconocerles elementos particulares de los convenios colectivos estatutarios, cuando aparezcan estructurados como acuerdos sobre materias concretas dentro del régimen empresarial regulado en el artículo 83, numeral 2 del ET.

Razón por la cual, en este contexto uno de los principales temas que debe ser examinado, para comprender la jerarquía de estos acuerdos y especialmente del ASAC V, dentro de un sistema de solución extrajudicial de conflictos, este directamente relacionado con su eficacia jurídica, que al exhibir una gran heterogeneidad debido a la imprecisa regulación del Título III del ET, que regula una diversidad de instrumentos convencionales pero con disímil naturaleza como son: los convenios marco y acuerdos regulados en el artículo 82, numeral 2 del ET y, los acuerdos sobre temas específicos contemplados en el artículo 83, numeral 2 ibidem y los convenios colectivos de trabajo, parecería que permite un reconocimiento del ASAC no solo como un acuerdo interprofesional sobre materias específicas, al otorgarle las características que el artículo 83, numeral 2 del ET concede a los convenios colectivos, sino también localizar su naturaleza jurídica dentro de la eficacia normativa general que el artículo 3 del ASAC establece para esta clase de convenios.

Siendo precisamente esta circunstancia lo que genera la contradicción a partir de la interpretación del mencionado artículo, en la medida que, si consideramos que su aplicación

no mantiene una relación directa con las empresas y sectores vinculados al mismo, sino que requiere de un documento de adhesión o ratificación, que debe ser firmado por las organizaciones de empleadores y trabajadores con capacidad para comprometerse, de conformidad con lo prescrito en el artículo 3 del ASAC, que regula la facultad que tienen las partes para adherirse al acuerdo a través de la suscripción de otros instrumentos, a primera vista también podría suponerse que en la práctica estaríamos frente a un acuerdo extraestatutario supeditado exclusivamente a una eficacia obligacional, a pesar de su evidente eficacia normativa general, propia de los convenios colectivos estatutarios.

A pesar de que en el caso del ASAC actualmente en vigor, ni siquiera debería producir este tipo de ambigüedades, en el sentido de que, su eficacia normativa general directamente determinada por la protección constitucional del derecho a la negociación colectiva y, del reconocimiento de la autotutela colectiva, consagrados en el artículo 37, numeral 1 de la CE, rompe con la dinámica de sus predecesores al enmarcarse dentro de un nuevo régimen legal que considera a este acuerdo de aplicación general y directa, aun cuando inmediatamente después deja abierta la probabilidad de que un convenio empresarial o sectorial regule un sistema propio de resolución de controversias, de conformidad con la exigencia legal relativa al contenido mínimo que han de contemplar los convenios colectivos en lo referente a estos asuntos (MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 2015).

Lo cual, a su vez dentro de este objetivo de analizar la naturaleza jurídica del ASAC V, nos lleva a otro problema relacionado con la forma de justificación de esta eficacia normativa, en el sentido de si procede de modo general y directo del propio ASAC o por el contrario proviene de los convenios o acuerdos mediante los cuales se ratifican o adhieren las partes que se obligan a favorecer en grados inferiores la aplicación de este acuerdo, por cuanto, en primer instancia no parecería plausible concederle eficacia normativa general o erga omnes a un acuerdo que, si bien en cuanto a contrato está dirigido a las partes que lo suscriben, en cuanto a norma, no se aplicaría inicialmente a nadie, al surgir de un vacío normativo, que solo les sería aplicable de forma íntegra, cuando se proceda a su ratificación o adhesión por parte de los interlocutores a través de un actuación de auto inclusión (DÍAZ 2017).

Sin embargo, en este punto es oportuno agregar un comentario sobre el ASAC, en lo que se refiere a esta exigencia de ratificación o adhesión, por cuanto, si bien parecería que este acuerdo solo tendría eficacia contractual y restringida a los firmantes, la verdad de los hechos es que, dentro de un escenario donde todas las empresas y sectores se adhieran o

ratifiquen, eventualmente si podría hablarse de una eficacia normativa lo más semejante a la general, aunque imperfecta dada sus características de temporalidad, a pesar de que frente a la creación de nuevas empresas o sectores nuevamente se vuelva necesaria de esta manifestación expresa de la voluntad que consienta su aplicación. Razón por la que, en cuanto a lo que se refiere a la eficacia normativa del ASAC, sea posible evidenciar un carácter general a pesar de que en cualquier momento podría perderlo con el surgimiento de nuevos sujetos en inicio separados de dicho acuerdo.

Esta afirmación no obstante, no debe llevarnos a concluir equivocadamente que el mencionado acuerdo mantiene una exclusiva eficacia normativa obligacional o de estirpe contractual cuya fuerza vinculante hallaría su fundamento en los artículos 1091, 1254 al 1258 del Código Civil español, al encontrarse restringida su eficacia a las partes que los suscribieron, pues, por el contrario dicha particularidad no se opone a la caracterización jurídica que las partes puedan hacer del acuerdo y su eficacia normativa general, en la medida de que, son precisamente los propios intervinientes los que de forma voluntaria se están condicionando a la aplicación del acuerdo, de modo que: *«(...) ausente tal condicionamiento y actualizándose la aplicación del ASEC, tal eficacia normativa general entra en vigor con total plenitud»* (SESMA 2004, p. 221). Por lo que, estaríamos frente a una eficacia normativa general, aunque condicionada en su aplicación pero que no por eso se muestra disminuida.

### **3.2. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje**

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante SIMA) compone la base administrativa y de gestión de los procedimientos de solución de controversias encargados de la aplicación de las regulaciones contempladas en el ASAC V (SESMA 2005). En este sentido, este organismo se configura como una entidad permanente y de carácter paritario, estructurada en partes iguales por las organizaciones empresariales y gremiales más representativas de entre las suscriptoras de este acuerdo, pero también, como una institución que ubicada en Madrid cuenta con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, exteriorizada desde un punto de vista jurídico, en su naturaleza de fundación estatal amparada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que justifica plenamente la naturaleza pública de sus recursos y el carácter gratuito de sus procedimientos.

De esta manera, el SIMA que inició sus actividades el 9 de febrero de 1998 al amparo del ASEC I, tiene como objetivo la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten más allá de los límites de una Comunidad Autónoma

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2013), entre trabajadores y empresarios o entre sus respectivas organizaciones gremiales, mediante la aplicación de los mecanismos de arbitraje y mediación contemplados como vías extrajudiciales de solución en el ASAC V, así como, a partir de cualquier otro acto dirigido a optimar el desarrollo de estos instrumentos y, en general, a transmitir esta visión de una solución negociada de los conflictos.

De ahí que, el surgimiento del SIMA, así como, de los organismos regionales creados en las diferentes Comunidades Autónomas presupone un elemento de eficacia para la solución de muchos los conflictos de naturaleza colectiva y la evolución de las relaciones de trabajo, al incorporar conforme los fines que fue creado, características relacionadas con la exclusión de los conflictos individuales, la rapidez de los procedimientos y la participación activa de los intervinientes, en la búsqueda de profundizar en los temas concernientes a los conflictos colectivos y sus posibles soluciones conciliadoras, aunque con ciertas exclusiones como las relativas a la seguridad social o en las controversias donde participe el Estado, las Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos de derecho público dependientes de los mismos (LA FUNDACIÓN SIMA-FSP 2018). De donde se infiere que, en aplicación del artículo 4 del ASAC V son de su competencia los siguientes supuestos:

1. Los conflictos de naturaleza colectiva de aplicación e interpretación de conformidad con lo regulado en el artículo 151 la ley de procedimiento laboral.
2. Las controversias que originen la convocatoria de una huelga o que se produzcan respecto del establecimiento de los servicios de mantenimiento y seguridad de presentarse la misma.
3. Las controversias generadas durante la etapa de negociación de un convenio colectivo u otro pacto o acuerdo de naturaleza similar, que conlleven a un bloqueo de las negociaciones respectivas, por un período de cinco meses contados a partir de la conformación de la mesa negociadora.
4. Los conflictos colectivos que se produzcan con consecuencia de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo a causa de la presencia de discrepancias medulares que sobrelleven el bloqueo de las negociaciones para la aceptación del respectivo acuerdo en la Comisión Paritaria.
5. Los conflictos procedentes de divergencias originadas en la etapa de consultas expresamente requerida en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

Debiendo destacarse que para el conocimiento de estos asuntos se requerirá de las siguientes condiciones: a) La existencia de un acuerdo sobre materias concretas (Art. 83.3 del ET), firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas dentro del ámbito sectorial o sub sectorial correspondiente; b) La adhesión o ratificación expresa al ASAC a través de un convenio colectivo sectorial o sub sectorial de esfera nacional o superior a una Comunidad Autónoma o en un convenio de empresa que involucre a centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma, c) Inclusión del acuerdo de forma expresa en un convenio colectivo sectorial o sub sectorial de entorno nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un convenio de empresa que disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, y d) Celebración de un acta en la que se exteriorice el acuerdo suscrito entre la dirección de la empresa y el comité de empresa intercentros, delegados de personal de los centros de trabajo, o los sindicatos que en su conjunto representen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma (MARRÓN 2017).

Finalmente, en lo referente a la tramitación debe mencionarse que una vez culminado el proceso de negociación y en el evento de haberse alcanzado un acuerdo que resuelva la controversia o emitido un laudo arbitral que la dirima, su importe jurídico se igualará a la de un convenio colectivo estatutario, siempre que se hayan considerado las exigencias legales de legitimación. Razón por la que, el instrumento que apruebe el convenio o el laudo arbitral asumirá la misma fuerza que la de una sentencia, pudiéndose en último término en aquellos escenarios en los que el arreglo no se cumpla, acudir al arbitraje o presentarse el conflicto colectivo ante las entidades jurisdiccionales de esencia social (CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES 2016).

### **3.3. Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo en el marco de las Comunidades Autónomas**

A partir del V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos de Trabajo y sus predecesores, así como, la creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se configuró en el ordenamiento jurídico español, un complejo sistema de solución de controversias paritario y autónomo, que a través de la voluntariedad y la negociación colectiva, buscaba establecer en los acuerdos Inter confederales estatales, de las Comunidad Autónomas y en los convenios colectivos marco u ordinarios, un sistema que permita alcanzar una solución adecuada a las divergencias que se presenten entre trabajadores y empleadores,

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral a partir de la posibilidad de determinación de sus propios procedimientos, especialmente en el marco autonómico (RODRÍGUEZ, CASAS y BRAVO 2018).

En este sentido, frente a la proximidad de los problemas laborales, las Comunidades Autónomas adoptaron sucesivos acuerdos sobre materias concretas, que tuvieron como consecuencia la organización de servicios públicos de solución extrajudicial de conflictos, a través del arbitraje, la mediación y la conciliación, que frente al importante número de expedientes que se gestionaban en la vía jurisdiccional y, dado el insuficiente sometimiento al arbitraje, exteriorizado en una mínima capacidad de resolución de la conflictividad laboral, buscaban ocuparse de la gestión de los procedimientos que regulan.

Es así como, a partir de la década de los 90 en aplicación del artículo 83 del ET, los agentes sociales empezaron a negociar una serie de acuerdos para la estructuración de entidades de origen paritario, encaminados a la solución de las divergencias en el ámbito extrajudicial, así como, a crear los correspondientes servicios que permitan solventar las deficiencias del régimen administrativo o extra administrativo. Así, los primeros acuerdos de las Comunidades Autónomas que podemos localizar en el tiempo serán los celebrados por la Comunidad de Euskadi, en el año de 1984, Cataluña en 1990, Galicia en 1992, Valencia en 1993, La Rioja y Madrid en 1994, Canarias y Navarra en 1995 y, Andalucía en 1996, hasta su generalización en el resto de comunidades españolas mediante el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC I) firmado a finales de enero de 1996<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> En la actualidad, la totalidad de las Comunidades Autónomas tienen su propio sistema autónomo de resolución extrajudicial de conflictos laborales, regulados en los siguientes acuerdos: 1) Andalucía: El Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, de 8-4-1996 (BOJA 23-4) y Reglamento de 21-1-2004 (BOJA 4-2-2004). 2) Aragón: El III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (BOA 9-1-2006). 3.º Asturias: El Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), de 20-10-2003 (BOPA de 10-11) y Reglamento de 23-5-2005 (BOPA de 13-6). 4) Baleares: II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del «Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears» 12-1-2005 (BOCAIB de 3-2). 5) Canarias: El Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 21-5-2004 (BOC de 30-7). 6) Cantabria: El IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de 20-12-2000 (BOC de 24-1-2001). 7) Castilla-La Mancha: El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha y Reglamento, de 10-6-1996 (DOCM de 23-8). 8) Castilla y León: El II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de 18-4-2005 (BOCyL 20-5). 9) Cataluña: El Acuerdo Interprofesional de Cataluña 17-6-2005 (DOGC de 9-9), y Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de 18-5-1999 (DOGC de 15-9). 10) Extremadura: El Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y Reglamento, ambos de 4-3-1998 (DOE de 16-4). 11) Galicia: Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 4-3-1992 (DOG de 8-4), y Texto revisado de 15-3-1995 (DOG de 4-5). 12) La Rioja: El Acuerdo Interprofesional de 23-11-1994 (BOR de 30-11), y Reglamento del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de Rioja de 17-9-1996 (BOR de 2-1-1997). 13) Madrid: El Acuerdo Interprofesional sobre

Estructurándose de esta manera, conforme las diversas manifestaciones territoriales señaladas, una pluralidad de acuerdos sectoriales sobre la materia, que a pesar de que inicialmente compartían un núcleo y principios comunes, así como, una estructura similar, al contemplar apartados relativos a los ámbitos: territorial personal, objetivo y temporalidad, en la actualidad mostrarán diferentes variaciones en lo referente a la necesidad de proporcionar a los agentes sociales, un procedimiento análogo de clara eficiencia normativa, que sea capaz de impulsar la autonomía colectiva mediante el desarrollo de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, donde la intervención de las partes tiene un rol preponderante, no sólo, en el evento de encontrarnos frente a un conflicto de intereses<sup>12</sup>, sino también cuando se exteriorice un trasfondo de contenido jurídico.

Tanto es así que, estos acuerdos si bien incorporan principios comunes a la mediación, conciliación y arbitraje, su regulación, estructuración, tratamiento y aplicación por parte de los organismos establecidos para el efecto, se modifica en mayor o menor medida, particularmente en lo que se refiere a los conflictos individuales, plurales y colectivos<sup>13</sup>, pues varios de estos instrumentos han incorporado regulaciones al respecto, que si bien son aplicables a las controversias que se generen entre organizaciones empresariales y sindicales de la Comunidad Autónoma, dejan al ASAC V como se manifestó inicialmente, la resolución

---

la creación del Sistema de solución Extrajudicial de Conflictos y Reglamento de funcionamiento (BOCAM de 7-3-1995), modificado por (BOCAM de 16-7-1998 y 3-10-2000). 14) Murcia: El II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, y Reglamento, ambos de 13-1-2005 (BORM de 15-6). 15) Navarra: Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra de 11-1-1996 (BON de 10-5). 16) País Vasco: El III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales (PRECO) de 16-2-2000 (BOPV de 4-4). 17) Valencia: El IV Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana 14-6-2005 (DOGV de 26-7). MERCADER, J. «Relaciones Laborales y Solución Extrajudicial de Controversias». *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*. 2017, núm. 11, 89-110.

<sup>12</sup> Los conflictos de intereses se encuentran incorporados en el régimen de aplicación de todos los acuerdos autonómicos y en el ASAC V. Sin embargo, en ciertos acuerdos únicamente se evidencia una referencia genérica a este tipo de controversias, como por ejemplo en los acuerdos de Aragón, Galicia, Navarra y Andalucía. GONZÁLEZ, A. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el SASEC. Universidad de Oviedo, Master Universitario en Abogacía, Oviedo, España, 2015.

<sup>13</sup> Considerando lo señalado se puede dividir los acuerdos vigentes en cuatro categorías. Así, dentro del primer grupo, se localizan los acuerdos que conceden competencia a sus respectivos servicios para conocer los conflictos colectivos, plurales e individuales emitidos por las comunidades de las Canarias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Castilla-La Mancha, La Rioja e Islas Baleares. En el segundo grupo, se encuentran los acuerdos que facultan a su servicio a conocer los conflictos plurales y colectivos como el del Principado de Asturias. El tercer grupo, que otorga competencias a sus servicios para conocer conflictos individuales y colectivos, está formado por los acuerdos de las comunidades de Aragón, Andalucía, Navarra y Madrid. Finalmente, los acuerdos de las comunidades de Galicia, Valencia, Murcia, Extremadura y el País Vasco, que facultan a sus servicios el conocimiento exclusivo de los conflictos colectivos. GRANADOS, M. La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos. Director: José Vida Soria. Universidad de Granada, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Granada, España, 2007.

Resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral de los conflictos de naturaleza colectiva, dentro de los ámbitos que excedan de la competencia de la Comunidad Autónoma, quedando los de inferior o igual ámbito a expensas de la resolución que se dicte dentro de los procedimientos determinados en los acuerdos que sobre solución extrajudicial dicten las Comunidades Autónomas (MARTÍNEZ 2008).

Separación que resulta concordante con el sistema judicial de división de competencias en razón del tipo del conflicto, en tanto los conflictos colectivos que involucren a varias Comunidades Autónomas son de competencia de la Audiencia Nacional, mientras que los de ámbito inferior deben ser conocidos por la Comunidad Autónoma a través de los Tribunales Superiores de Justicia (FERNÁNDEZ 2008), a pesar de que el propio ASAC V, también deja abierta la posibilidad de que las partes puedan escoger mediante acuerdo el procedimiento al que desean someterse, debiendo recalcarse el carácter ordenado de los acuerdos y la ausencia de criterios jerárquicos entre los mismos, que impide la primacía de un acuerdo sobre otro, cualquier que sea el ámbito en el que se desenvuelve su eficacia, pues un discernimiento contrario rompería con los objetivos del mencionado acuerdo.

Finalmente, dentro de este análisis resulta también importante referirnos al contexto temporal de los diversos acuerdos autónomos de solución de conflictos, que actualmente se encuentran vigentes dentro del territorio español. Así, por una parte, se evidencia la existencia de acuerdos cuya temporalidad es indefinida, tal y como ocurre en las comunidades autónomas de Aragón, Andalucía, Castilla-La Mancha, Cantabria, Islas Baleares, Comunidad de Madrid, Navarra, La Rioja y el País Vasco, y por otra, aquellos que regulan una vigencia temporal como sucede con el resto de comunidades que han optado por regular una eficacia inicial para sus concernientes acuerdos, incorporándose en todos ellos, una prórroga en el evento de que ninguna de los firmantes denuncie de forma expresa el instrumentos.

Como se puede exteriorizar, desde el año de 1981, en el que, se suscribió el acuerdo del País Vasco, hasta diciembre del 2015, los sistemas de solución autónoma de conflictos de trabajo han mantenido una configuración similar, a pesar de las divergencias que se han localizado en los ámbitos que hemos examinado. Sin embargo, es importante señalar que actualmente se estructuran en una vía singular para una satisfactoria e integral resolución de las controversias que se deriven de las relaciones laborales, al ser plenamente respetuosas del derecho constitucional de las partes a la tutela judicial efectiva, al posibilitarles la facultad de recurrir a estos mecanismos de forma libre y voluntaria.



#### 4. Breves referencias a la legislación ecuatoriana

La Constitución del Ecuador, reconoce en su artículo 190 el arbitraje, la mediación y los medios alternativos de solución de controversias, al señalar que: «(...) *estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir*» (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DEL ECUADOR 2008, p. 69), limitándolos al acuerdo que pueda generarse entre las partes, en base a su naturaleza voluntaria. De ahí que, a nivel ordinario la aplicación del arbitraje en temas de conflictos colectivos se encuentre determinado, por una parte, en el Código del Trabajo (en adelante CT) que regula el arbitraje obligatorio de derecho o impuesto por la ley a partir de su artículo 467 y, por otra parte, en el Acuerdo Ministerial N.º. 0184, por lo que, se expide el Instructivo para la presentación, negociación y suscripción de contratos colectivos, dictado por el Ministerio del Trabajo, en garantía del arbitraje voluntario de equidad o convencional por resolución de las partes.

Resultando verdaderamente llamativa la utilización indistinta que el Código del Trabajo y el Acuerdo Ministerial emplean sobre los procedimientos de arbitraje, mediación y conciliación, desde un enfoque exclusivamente comparado, que si bien, no pretende abarcar la totalidad de los confusos y numerosos asuntos que sobre los conflictos colectivos plantea la legislación ecuatoriana, busca dejar sentadas algunas observaciones al respecto, con la finalidad de aclarar varias de las nociones desarrolladas.

Así, en primer lugar, en lo concerniente al régimen material del arbitraje el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla su aplicación a través de dos espacios comprendidos por la huelga y la imposibilidad de alcanzar un acuerdo sobre la totalidad de un contrato colectivo, regulación que se asemeja a la legislación española, desde las reformas de los años 2010, 2011 y 2012, a pesar de que, la normativa ecuatoriana presenta un vacío respecto de un tema de protección tradicional de los mecanismos alternativos de solución de controversias referente a la interpretación y aplicación de la contratación colectiva. Este miramiento nos permite resaltar la pretensión del ordenamiento ecuatoriano por determinar una correspondencia estrecha entre arbitraje obligatorio y conflicto económico, que no se presenta en España donde los procedimientos extrajudiciales de controversias se aplican tanto para los problemas económicos como para los jurídicos.

En segundo lugar, el campo de acción del arbitraje obligatorio dentro del estado ecuatoriano es relativamente considerable. Pues, de modo más autoritario e intervencionista que en el caso español, tiene lugar de conformidad con el artículo 470 del CT, ante la

imposibilidad de alcanzar un acuerdo al terminar la etapa de arreglo directo, es decir, de forma anterior a la declaratoria de huelga. De ahí que, la obligatoriedad del arbitraje sea evidente, pues ante la falta de contestación del empleador o si la contestación fuere negativa, pertenece a la parte trabajadora decidir sobre la utilización del arbitramento o proceder a la declaratoria de huelga, salvo que se trata de una institución o empresas que preste servicios de interés social o público donde el arbitraje es automático (TAMARÍZ *et al.* 2018). Esta particularidad de la legislación ecuatoriana compone un contraste notable con relación al derecho español.

En tercer lugar, son diversas las circunstancias que conllevan a mencionar el amplio intervencionismo de los órganos estatales y el rol residual concedido a la autonomía colectiva, en el sentido de que, únicamente se han detectado procedimientos institucionales de solución extrajudicial de controversias, que a través de este intervencionismo público han desarrollado el arbitraje obligatorio en diferentes etapas, como el contemplado en el artículo 502 del CT que en caso de huelga señala que la misma termina «(...) 1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores; 2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; 3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes» (CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR 2005, p. 128), y ante el hecho de que no presente esta manifestación de voluntad simultánea para la activación de estos procedimientos, prevé la intervención de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tenor de lo señalado en el artículo 472 del CT.

Esta regulación se aproxima a la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos española en dos aspectos: por un lado, debido a su naturaleza tripartita que puede transformar al delegado de la administración pública en árbitro de la controversia y, por otro, respecto de la posibilidad de que sea la parte trabajadora la que recurra a su intervención, que es lo que convierte este mecanismo en obligatorio para la otra. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el ordenamiento español, la actuación de este Tribunal de Conciliación y Arbitraje deberá estar precedida de la intervención de la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo, que no implica precisamente una solución definitiva del conflicto, sino que únicamente despliega sus buenos oficios para la resolución de asunto, por lo que, en el evento de no alcanzarse a una solución definitiva, remitirá todo lo actuado al inspector de trabajo para que integre el correspondiente Tribunal de Conciliación y Arbitraje que dictará el fallo (ACOSTA 2004).

Así, la potestad de emplazar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje deberá desfilarse anticipadamente por dos tamices: la voluntad de las partes de concurrir a los medios de alternativos de solución de conflictos y, la intervención de la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo, que en conjunto buscan la gestión de las divergencias mediante la autonomía colectiva, antes de su sometimiento a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que en cuanto al procedimiento de su integración exteriorizan un rol esencial de los inspectores de trabajo, al tener la obligación no solo de presidirlo sino además de examinar que se hayan cumplido con todas las exigencias legales, lo que evidencia a su vez la amplia importancia del Ministerio del Trabajo en el proceso de arbitramento, dado el carácter administrativo de la convocatoria y la posterior integración del Tribunal que en aplicación del artículo 474 del CT estará compuesto por: *«(...) cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte»* (CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR 2005, p. 124).

Ahora bien, el artículo 473 del CT prescribe que en caso de que los intervinientes o alguno de ellos no designare los vocales que le corresponde o que los propuestos no se posesionaren dentro del término concedido, la nominación de estos será realizada por la autoridad administrativa laboral que conozca el asunto, lo que bajo ciertas circunstancias puede exhibir, tal como se encuentra configurada la norma en la actualidad, un elevado peligro de subjetividad de los miembros y una potencial ausencia de imparcialidad de los vocales designados de esta manera, que justifican la necesidad de una reforma a través de un procedimiento más objetivo y claro que robustezca la imparcialidad y la credibilidad de los vocales (INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN LABORAL 1987).

En cuarto lugar y frente a la naturaleza de estos tribunales administrativos, la doctrina ha puesto de relieve la temporalidad de este tipo de arbitraje, lo que encerraría la posibilidad de estructuración de tribunales ad-hoc y, la dificultad de configuración de órganos permanentes, no obstante, en este punto es importante señalar que si bien la jurisprudencia y la doctrina laboral han reconocido la facultad que tienen las partes de una contratación colectiva para conformar comisiones o tribunales de arbitraje de naturaleza estable, este carácter de permanencia no debe confundirse con una labor incesante a la manera de los organismos jurisdiccionales, sino en la posibilidad de que tales tribunales pueden ser integrados para que administren justicia de forma transitoria cuando se origine un conflicto laboral, es decir mientras resuelvan la controversia sometida a su competencia (HENRI 2016).

Este criterio disfruta de una opinión positiva, pues permite a las partes el establecimiento de diversos instrumentos de solución de conflictos a través de la aplicación de convenios, sin tener que acudir a la vía jurisdiccional.

En quinto lugar, también resulta propicio realizar un análisis de los criterios que se han empleado para aceptar la constitucionalidad del arbitraje obligatorio, pues este mecanismo como fue señalado en el primer capítulo debería surgir de la espontánea y libre manifestación de la voluntad de los intervinientes y no por un mandato legal.

Es así como, en aplicación del artículo 33 y 326 de la Constitución del Ecuador, debe mencionarse que los jueces constitucionales han aceptado que bajo ciertas circunstancias la voluntariedad del arbitramento pueda verse restringida, ante los legítimos deberes estatales relacionados con la solución pacífica de las controversias laborales, siempre que proceda de una adecuada ponderación de los derechos constitucionales en juego (MOGROVEJO 2020). De donde se infiere que, la relevancia económica también se ha configurado como uno de los argumentos utilizados para limitar este elemento, pues al deber de solucionar de forma pacífica las divergencias, se ha sumado la exigencia de tutelar la empresa como generadora de empleo y unidad productiva, cuyo funcionamiento se percibiría en riesgo de no instituirse una herramienta que ponga término a los asuntos laborales.

Finalmente, otro argumento que se ha empleado para referirse a la problemática de la aplicación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos, hace relación a una presunta desigualdad estructural de las relaciones de trabajo, siendo precisamente en este aspecto donde se evidencia un significativo contraste con el derecho español, dado que la legislación ecuatoriana convierte el arbitraje en un mecanismo dirigido a los trabajadores, debido a las varias facultades de la parte trabajadora de acudir a este instrumento de forma unilateral, sin aprobación de la parte empleadora. No obstante, también es verdad que el arbitraje puede transformarse en una herramienta de restricción al derecho a la huelga, pues generalmente es una solución menos costosa para la parte empleadora, que en todo caso a través de una utilización casi automática podría alterar las estructuras de poder e impedir el fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo que recurren casi de modo habitual a la asistencia de un tercero para solventar los conflictos que se presenten.

## CONCLUSIONES

En el estudio realizado se presentaron las diversas implicaciones prácticas que se evidencian respecto de los procedimientos extrajudiciales de resolución conflictos laborales en España, con el objetivo de exteriorizar las fortalezas del sistema, para que las personas pueden favorecerse del mismo, pero también evidenciar algunos de los aspectos que deben ser desarrollados. De esta manera, se expusieron las bases teóricas de lo que debe entenderse por conflicto y su tipología, presente dentro del contexto de las relaciones laborales, para posteriormente a partir de un enfoque técnico-jurídico, efectuar una aproximación del marco legal de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el ordenamiento jurídico español, a partir de la clasificación funcional que para la solución de los conflictos sobre derechos o intereses ha desarrollado la Organización Internacional del Trabajo con el objeto de determinar los procedimientos más adecuado para solucionarlos.

Es así que, en atención a la normativa vigente se efectuó una diferenciación de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, en dos categorías específicas relativas a los procedimientos autocompositivos, en los que, las partes en conflicto directamente o mediante el sistema de negociación asistido compuesto por la negociación, la mediación o la conciliación, son las que dictan las normas necesarias para la composición de la controversia mediante la renuncia de su derecho a favor del interés ajeno, y los mecanismos hetero compositivos, en los que la resolución del conflicto se realiza a través de una norma aprobada por un tercero imparcial, con autoridad y poder para imponer su decisión sin que medie el consentimiento de alguna de las partes.

Esta clasificación a su vez y con el fin de aclarar el papel que desempeñan estos procesos en el ámbito estrictamente laboral, permitió poner de manifiesto las similitudes y diferencias existentes entre la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje como procedimientos de solución extrajudicial de conflictos. Estos son cada vez más utilizados, dada la flexibilidad que representan frente a los procesos regulados por las normas jurídicas procesales, que han saturado los sistemas tradicionales de solución de conflictos, debido a la carga de trabajo, la ausencia de capacitación y probablemente por la dificultad de los juzgados y tribunales de contar con los espacios y las herramientas de trabajo suficientes para hacer frente al cantidad de causas que les han sido asignados.

Por otra parte, la exploración de los diferentes tipos de controversias originados en la confrontación tradicional de los intereses relativos al capital y el trabajo, permitió al mismo tiempo analizar el fundamento constitucional de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales a través del principio de la autonomía de la voluntad consagrado en el artículo 1, numeral 1, artículo 10, numeral 1 y el artículo 17 de la Constitución española, como expresión originaria de la libertad, pero también, facilitó realizar un estudio de su evolución histórica desde sus primeros antecedentes hasta su reconocimiento a nivel legal y convencional, así como de las distintas formas en las que han sido incorporados en el Ordenamiento jurídico y sus principales particularidades, a través de la observación directa de las disposiciones y principios desarrollados en legislación española.

Debiendo recalcar en este punto, que la efectividad y vigencia de los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el Estado español, con sus ventajas adyacentes como la reserva y la garantía del recíproco beneficio, en la medida que son las partes en conflictos los auténticos promotores de la solución, se explica por su doble tratamiento reconocido en la ley, pero sobre todo a su aplicación por parte de los propios interlocutores sociales. De ahí que, en la actualidad, nadie dude de la clara participación de estos mecanismos extrajudiciales de solución de controversias, dentro de la estructura de las relaciones de trabajo, al configurarse como una de las varias expresiones del derecho a la negociación colectiva, extensamente consagrada en la Constitución española, con la finalidad de tutelar la tan anhelada paz laboral y de modo indirecto la productividad de las empresas, que al no verse obligadas a enfrentar una posible judicialización de los conflictos de trabajo y el recurso a la huelga, también resultan favorecidas con estos acuerdos, cuya suscripción involucra en primer término a los propios agentes sociales.

Razón por la cual, los estados no deberían olvidarse que las relaciones de trabajo al exteriorizarse como un espacio continuo, estructural e inevitable de conflictos entre dos antagonistas, requieren de diferentes reformas legales que no solo institucionalicen los mecanismos extrajudiciales como instrumentos de convivencia y acercamiento pacífico de posturas, en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, sino que también eviten la creación de situaciones que al alejarse de esta realidad y bajo ciertos presupuestos son capaces de transformar la negociación en una simple herramienta de gestión al servicio de las grandes exigencias empresariales.

Siendo precisamente en este contexto, donde los procedimientos extrajudiciales de solución de controversias deben estructurarse como democráticos y modernos sistemas de relaciones laborales fundamentados en la autonomía colectiva, que como se han examinado componen uno de los mecanismos más eficaces para canalizar de forma adecuada las divergencias que se presenten entre posiciones contrarias, con el objetivo de impedir un aumento progresivo de la conflictividad.

Por otra parte, en lo relativo a la aplicación de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos dentro del Ordenamiento jurídico ecuatoriano, no deja de llamar la atención el intervencionismo estatal y su correspondiente restricción a los agentes sociales, que encontrarán a través de un tercero el procedimiento resolutorio para toda clase de controversias, lo cual se ve acentuado en la falta de acuerdos sectoriales, que de forma similar a lo que sucede en la regulación española, posibilitarían solucionar este escenario a través de un traslado de los servicios de solución de controversias por vía extrajudicial de los órganos de la administración pública a los servicios configurados por los acuerdos interprofesionales suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales.

Razón por la cual, debe mencionarse que el arbitraje obligatorio en el caso ecuatoriano, cuya aplicación no tiene comparación con España, en lugar de permitir a las partes contendientes sentirse más protegidos y menos administrados, se exterioriza como un mecanismo paternalista que, en lugar de favorecer el desarrollo de las relaciones de trabajo, deriva implícitamente en un debilitamiento del derecho al ejercicio de la huelga, pues generalmente el empleador, a través de su utilización casi automática, buscara alterar las relaciones de poder e imposibilitar la consolidación de las relaciones colectivas de trabajo, que en lugar de buscar el desarrollo de servicios extrajudiciales autónomos de autocomposición, creados por los agentes sociales, acuden casi de modo habitual a la asistencia directa de un tercero para solventar los conflictos que se presenten.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, David. «La ejecución de sentencias o actas transnacionales en los conflictos de trabajo.» *Tesis para la obtención del doctorado en derecho*. Quito, Pichincha: Universidad Internacional SEK, 2004.
- AHUMADA Figueroa, Luis. «Conflicto, negociación, mediación y arbitraje: un acercamiento desde el ámbito laboral.» *Revista Psicoperspectivas*, 2002: 9-20.
- ALFONSO Mellano, Carlos. «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: Especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios.» *Jornada de Difusión V ASAC. Incidencia de las reformas laborales en la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos*. Madrid: Fundación SIMA, 2012. 3-28.
- ALVAREZ del Cuvillo, Antonio. «Medios autónomos de resolución de conflictos laborales: marco institucional general.» *Medios autónomos de resolución de conflictos laborales*. Cádiz: Universidad de Cádiz, 2015. 1-22.
- BALLESTER Pastor, María Amparo. «Balance del arbitraje laboral como instrumento para la solución efectiva de conflictos colectivos.» *Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo: I Congreso Universitario sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*. Madrid: Universitat de València, EG, 2015. 11-57.
- BANCO Carrasco, Marta. *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos. Una visión jurídica*. Madrid: Reus, S.A., 2009.
- BEHAR Rivero, Daniel S. *Metodología de la Investigación*. Shalom, 2008.
- CARDONA Martínez, Guillermo. «Los conflictos colectivos de trabajo.» *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 2016: 61-88.
- COBOS Campos, Amalia Patricia, José Luis CHACÓN Rodríguez, Claudia Patricia GONZÁLEZ Cobos, Roberto AUDE Díaz, y Lila MAGUREGUI Alcalá. «Medios alternativos de solución de conflictos y su relación con los acuerdos reparatorios en material penal: Una nueva forma de acceso a la justicia.» *Joacaba* 19, nº 2 (2018): 333-352.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. *Jornada: Balance del V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales y perspectivas de futuro*. Madrid: Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2016.



- CONSEJO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES. *Informe estadístico de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales*. Castilla-La Mancha: Cecam, 2017.
- CORNELIO Landero, Eglá. «Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano.» *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 2014: 81-95.
- DÍAZ Aznarte, María Teresa. «La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral.» *Temas Laborales Nro. 140*, 2017: 369-398.
- FERNÁNDEZ-COSTALES Muñiz, Javier. «Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España.» *Universidad de León*, s.f.: 1-17.
- FUQUEN Alvarado, María Elena. «Los conflictos y las formas alternativas de resolución.» *Tabla Rasa*, 2003: 265-278.
- GOMEZ Bastar, Sergio. *Metodología de la investigación*. México: RED TERCER MILENIO S.C., 2012.
- GONZÁLEZ, Alonso. «Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales en el SASEC.» Universidad de Oviedo, Master Universitario en Abogacía, Oviedo, España, 2015.
- GONZÁLEZ Alonso, María José, y Lorena LARIA Alvarez. «Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales. El SASEC.» *Trabajo de fin de máster*. Oviedo, Asturias: Universidad de Oviedo, Enero de 2016.
- GRANADOS Romera, María Isabel. «La solución de conflicto colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos.» *Tesis Doctoral*. Granada, Andalucía: Universidad de Granada. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007.
- HENRI Cialti, Pierre. «Los mecanismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el caso español y apuntes sobre la legislación colombiana.» *Revista de Derecho*, 2016: 169-211.
- INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN LABORAL. *Los conflictos colectivos en el Ecuador una visión sindical*. Primera. Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, 1987.
- LA FUNDACIÓN SIMA-FSP. *SIMA Memorias de Actividades Junio 2019*. Madrid: Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, 2018.
- LÓPEZ Pina, Antonio. «Pina, A. L. (2007). La autonomía privada y los derechos fundamentales: los intereses generales, mandato constitucional.» *Teoría y realidad constitucional*, 2007: 145-173.

- MARRÓN Pérez, Paula. «La mediación como solución extrajudicial de conflictos en el mundo laboral.» *Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Castellón, Castellón: Universidad de Castellón, 29 de Mayo de 2017.
- MARTÍNEZ Girón, Jesús. «Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas.» *Anuario da Facultade de Dereito da Uniersidade da Coruña*, 2008: 347-456.
- MERCADER Uguina, Jesús. «Relaciones Laborales y Solución Extrajudicial de Controversias.» *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2007: 89-110.
- MIÑARRO Yanini, Margarita. «Introducción.» En *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*, de Antonio Vicente Sempere Navarro, 35-58. España: Eolas, 2014.
- MOGROVEJO Gavilanes, Alejandro Raúl. «Aplicación del Principio de proporcionalidad en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador.» *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 2020: 91-118.
- MONTES DE OCA Vidal, Alipio. «Mecanismos alternativos de solución de conflictos.» *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón*, 2013: 111-118.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento*. Primera. Turín: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- OSORIO Villegas, Angélica María. «Conciliación. Mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia.» Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2002.
- PASCO Cosmopolis, Mario. *Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje*. Derecho PUCP, 1983.
- PORRET Gelabert, Miquel. «Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales.» *Revista Técnico Laboral*, 2007: 69-98.
- RIVAS Caso, Gino. «El rol de la justicia en el procedimiento y conclusión de los MARC y el proceso judicial.» *THEMIS*, 2017: 195-208.
- RODRÍGUEZ Piñero, Miguel, María Emilia CASAS Baamonde, y Miguel BRAVO Ferrer. *Comentarios a las Constitución Española XL Aniversario*. Madrid: Fundación Wolters Kluwer, 2018.

ROMÁN Vaca, Eduardo. «EL ASEC: ¿un nuevo impulso a la negociación colectiva?» *Aranzadi Social* 5 (Aranzadi Social), 2001: 1173-1184.

SANTOR Salcedo, Helena. *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*. La Ley: Madrid, 2006.

SESMA Bastida, Begoña. «La regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral: un marco legal insatisfactorio.» *Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Rioja*, 2005: 13-17.

SESMA Bastidas, Begoña. «Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo.» *Tesis doctoral*. Logroño, La Rioja: Universidad de la Rioja, 2004.

SUARES, Marínés. *Mediación: conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós, 1996.

TAMARÍZ Aguilar, María, Romer SACTA Caguana, Diego ZABALA Romero, y Jessica SÁNCHEZ Sacoto. «La huelga en el sector público ecuatoriano.» *Revista IURIS Nro. 17*, 2018: 125-146.

TREVIÑO Moreno, Francisco. *Medios alternativos para la solución de controversias*. Vol. 724. Banco Interamericano de Desarrollo, 2019.

VADO Grajales, Luis Octavio. *Medios alternativos de resolución de conflictos*. México: IIJ/UNAM, 2006.

VILLARIJ González, Montserrat. «Negociación Legal: Teoría y Ética. Estudio comparativo EEUU - España.» *Tesis doctoral*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Mayo de 2016.

## FUENTES NORMATIVAS

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. «Mandato Constituyente Nro. 8.» Ciudad Alfaro, Montecristi, Manabí, 30 de Abril de 2008.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DEL ECUADOR. «Constitución de la República del Ecuador.» Ciudad Alfaro, Manabí, 20 de Octubre de 2008.

CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. «Código del Trabajo.» *Codificación 17*. Quito, Pichincha: Registro Oficial Nro. 167, 16 de Diciembre de 2005.

CORTES GENERALES. *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado 311, 1978.

JEFATURA DE ESTADO. «Ley 36, reguladora de la jurisdicción social.» Boletín Oficial del Estado, 10 de Octubre de 2011.

JEFATURA DEL ESTADO. «Real Decreto-Ley 17, sobre relaciones de trabajo.» Boletín Jurídico del Estado, 4 de Marzo de 1977.

JEFATURA DEL ESTADO. «Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo». Boletín Oficial del Estado, de 14 de junio de 2006, núm. 141, páginas 22670 a 22682.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *La regulación de la solución autónoma de conflictos en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal.* Madrid, Madrid, 17 de Diciembre de 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. «Real Decreto Legislativo 2.» Boletín Oficial del Estado, 23 de Octubre de 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. «Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.» *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* Boletín Oficial del Estado Nro. 255, 24 de Octubre de 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. «V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.» *Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).* Madrid: Boletín Oficial del Estado Nro. 46, 23 de Febrero de 2012.

MINISTERIO DE GRACIA Y JUSTICIA. «Código Civil.» Madrid: Boletín Oficial del Estado-A-1889-4763, 24 de Julio de 1889.