

# LA PERSPECTIVA COMUNITARIA SOBRE LOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES\*

**PIERA LOI**

*Profesora Titular de Derecho de Trabajo  
Universidad de Cagliari*

## EXTRACTO

En el presente estudio se analizan los contenidos del Libro Verde de la Comisión relativo a los métodos de solución de las controversias en materia civil y mercantil y las cuestiones jurídicas a afrontar con vistas a una posible intervención comunitaria en materia de métodos alternativos de solución de las controversias (en sigla ADR). Asimismo, persigue dar cuenta de los principales puntos de discusión creados por el Libro Verde, en el estudio se plantea sobre la oportunidad de dictar reglas específicas para los procedimientos de ADR relativas a controversias en materia laboral de carácter transnacional. La necesidad de una regulación autónoma de los procedimientos de ADR en los conflictos de trabajo se justifica, en primer lugar, en base a la argumentación que éstas son un elemento clave en todos los ordenamientos nacionales y, en segundo lugar, en base a la especificidad del Derecho del Trabajo respecto a las otras ramas del Derecho Civil y Mercantil. Dicha especificidad, se subraya, es debida, por un lado, a la articulación de las fuentes y, por el otro, al papel privilegiado asignado a la negociación colectiva. En este marco, se plantea cuál es de entre las diversas metodologías de ADR la más idónea para una disciplina comunitaria, que tenga en cuenta tanto de las diferencias entre los diferentes ordenamientos y las tradiciones jurídicas nacionales, como de la función instrumental de las técnicas de ADR en la comparación de la negociación colectiva.

---

\* Traducido por Sonia Fernández Sánchez

## ÍNDICE

1. Los objetivos del Libro Verde con relación a las formas alternativas de solución de las controversias en materia civil y mercantil
2. Las fuentes comunitarias en materia de ADR
3. El campo de aplicación del Libro Verde
4. Los procedimientos de ADR en el ámbito de los conflictos de carácter laboral
5. Los requisitos cualitativos de los procedimientos de ADR

### 1. LOS OBJETIVOS DEL LIBRO VERDE CON RELACIÓN A LAS FORMAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS EN MATERIA CIVIL Y MERCANTIL

En el Libro Verde relativo a las formas alternativas de resolución de las controversias en materia civil y mercantil<sup>1</sup> (Libro Verde, en adelante), la Comisión se marca el objetivo de una amplia consulta con el fin de definir un cuadro preliminar, con vistas a eventuales iniciativas normativas en el ámbito comunitario en materia de métodos de resolución de las controversias alternativos a aquellos judiciales (ADR de *Alternative Dispute Resolution*, en adelante).

El punto de partida elegido por el Libro Verde es intencionadamente complejo. La Comisión es consciente de la existencia de una serie de cuestiones de carácter jurídico que se deben resolver, de forma preliminar, antes de preparar el proceso normativo en el ámbito comunitario. Parece, pues, coherente con dicho punto de partida la elección del método de la consulta para conocer las opiniones de una amplia categoría de sujetos en relación con las cuestiones planteadas<sup>2</sup>, que, tal y como subraya la Comisión, “servirán para determinar los pasos que la Comisión podría seguir para asegurar la promoción del ADR”<sup>3</sup>. Las cuestiones planteadas hacen referencia a temas centrales, desde la oportunidad de una iniciativa legislativa comunitaria en materia de ADR, hasta el tema de la ejecutividad de los acuerdos asumidos en procesos de ADR en todos los Estados miembros, sobre la necesidad de establecer criterios mínimos de formación para los terceros que asuman decisiones en los procesos de ADR, así como sobre los plazos de prescripción, entre otros.

Es necesario apuntar que, dada la complejidad de los problemas en discusión, los éxitos del Libro Verde podrían ser diversos: desde aquel minimalista del acantonamiento de cualquier iniciativa comunitaria en materia de ADR a favor de una residual cooperación entre instituciones de los Estados miembros, de la elección de una iniciativa de carácter no vinculante (una Recomendación) hasta aquel más comprometido de la elección de una iniciativa de carácter vinculante (una Directiva o un Reglamento)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Libro Verde relativo a los métodos de resolución de las controversias en materia civil y mercantil, COM (2002) 196 def.

<sup>2</sup> El 21 de febrero de 2003, la Comisión ha tenido una audición pública sobre los resultados de esta consulta, declarando de haber recibido más de 160 respuestas a las cuestiones planteadas por el Libro Verde. La consulta ha involucrado diversas categorías: abogados, docentes universitarios, asociaciones, instituciones públicas. Un resumen de las respuestas a las cuestiones planteadas puede consultarse en [http://www.europa.eu.int/comm/justice\\_home/news/consulting\\_public/adr/news\\_hearing\\_adr\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/news/consulting_public/adr/news_hearing_adr_en.htm)

<sup>3</sup> Cfr., par. 55, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>4</sup> Cfr., par. 57, Libro Verde, *op. cit.*

El éxito del Libro Verde podría variar, además, en lo que se refiere a la tipología jurídica de la intervención comunitaria –siempre que existiese alguna–, sobre la base del amplio campo de aplicación. Esto último viene, en efecto, definido en el Libro Verde por las controversias en materia civil y mercantil, entre las que se encontrarían también los conflictos laborales. Entre las cuestiones preliminares planteadas por la Comisión se encuentra, en efecto, aquella relativa a la oportunidad de asumir iniciativas en materia de ADR que se apliquen a todos los sectores del Derecho civil y mercantil –comprendidas las controversias en materia de Derecho de familia, de Derecho del trabajo así como las controversias relativas a los derechos de los consumidores–, o bien que consideren de forma diferenciada los diversos sectores. Se debe concluir, en relación con lo anterior, que una eventual iniciativa comunitaria en materia de ADR podría asumir un alcance más o menos amplio dependiendo de si se lleva a cabo una individualización de regímenes jurídicos separados por cada uno de los sectores considerados, o bien de si se concreta un único régimen válido para todos los sectores.

En cada caso, el Libro Verde interviene sobre un terreno ya rico de iniciativas comunitarias en torno a los medios alternativos de resolución de conflictos. Y, sobre todo, es en el sector de las controversias en materia de consumo<sup>5</sup> y de comercio electrónico<sup>6</sup> donde los procedimientos de ADR han adquirido un papel significativo también en el ámbito comunitario y es, justamente, en dichos procedimientos en los que la Comisión se fija como posibles modelos de regulación. En particular, el Libro Verde enfatiza los aspectos positivos de la experimentación de los métodos de resolución de las controversias *on-line*<sup>7</sup> (ODR por *On-line Dispute Resolution*) en el sector del comercio electrónico, que podrían ser utilizados incluso para la resolución de controversias que no estén ligadas con dicho sector. Se trata de verificar en qué medida la, aunque incipiente disciplina dictada en estas específicas áreas, sea exportable en todos los otros sectores del derecho civil. En concreto, en el caso de procedimientos de ADR relativos a conflictos en materia laboral se presenta el interrogante del a oportunidad de establecer una regulación propia de los conflictos laborales respecto a los otros sectores del derecho civil y mercantil, materia que analizaremos a continuación.

---

<sup>5</sup> Vid., por ejemplo, la Recomendación 2001/310/CE de 4 de abril de 2001, en GU L. 109, de 19 de abril de 2001, sobre los principios aplicables a los órganos extrajudiciales que participan a la resolución de las controversias en materia de consumo. Además, los métodos de ADR están explícitamente recogidos en el artículo 10 de la Directiva 97/5/CE sobre las bonificaciones transfronterizas y en el artículo 11 de la Directiva 97/7/CE sobre la protección de los consumidores en materia de contratos a distancia.

<sup>6</sup> En el artículo 17 de la Directiva 2000/31/CE de 8 de junio de 2000, in GU L. 178, de 17 de julio de 2001, relativa a algunos aspectos jurídicos de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico, en el mercado interno, se prevé que la legislación de los Estados miembros no obstaculice el recurso a procedimientos extrajudiciales, previstos por el derecho nacional, para la solución de conflictos, también a través del uso de medios electrónicos. En este caso se lleva a cabo un reenvío a los llamados procedimientos de resolución de conflictos *on-line* (ODL). Además, los organismos de ADR están invitados (artículo 17 DIR 200/31/CE, co. 3) a informar a la Comisión sobre los contenidos de las decisiones asumidas, en forma de construir un círculo informativo virtual útil a la Comisión para tomar medidas basadas sobre las praxis nacionales.

<sup>7</sup> Las iniciativas y el sostén, también financiero, de la Unión Europea en este campo son múltiples. La Comisión está elaborando una Comunicación sobre la promoción de los modos alternativos de solución de las controversias *on-line* (ODR).

## 2. LAS FUENTES COMUNITARIAS EN MATERIA DE ADR

El Libro Verde responde a un preciso mandato político del Consejo que ha invitado a la Comisión a presentar un Libro Verde “que lleve a cabo un balance de la situación existente y que formule una amplia consulta con el fin de preparar las medidas concretas a adoptar”. El Consejo considera, en efecto, como prioritario para las Instituciones comunitarias la promoción de métodos alternativos para la resolución de las controversias, sobre todo, transfronterizas. En las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Tampere encontramos indicaciones importantes sobre el espacio que debe ser reconocido a los procedimientos de ADR, considerados instrumentales con el fin de la construcción de un espacio europeo de justicia. Se subraya el hecho que la incompatibilidad o la complejidad de los sistemas jurídicos y administrativos de los Estados miembros no debe impedir o disuadir a los individuos o a las empresas el ejercicio de sus propios derechos<sup>8</sup>. La diversidad de regulación de los procedimientos de ADR en los Estados miembros podría, en efecto, constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos, por ello es deseable un proceso de armonización.

Por otro lado, se invita al Consejo a establecer, sobre la base de las propuestas de la Comisión, un cuerpo de normas mínimas que garanticen un nivel apropiado de asistencia jurídica en caso de controversias transfronterizas en el ámbito de la Unión Europea. El objetivo de la simplificación y de la rapidez de los plazos de la resolución de los conflictos transfronterizos es, igualmente, considerado importante y puede ser alcanzado a través de la definición de reglas y procedimientos especiales comunes, sobre todo, en lo que se refiere a las controversias de menor importancia en materia civil y mercantil, o en lo relativo a los créditos alimentarios o los créditos seguros. De modo claro se afirma que los Estados miembros deberían utilizar los procedimientos de resolución de conflictos<sup>9</sup>.

Además de las claras indicaciones políticas contenidas en las conclusiones de la Presidencia del Consejo de Tampere, y a las ya mencionadas intervenciones legislativas en materia de derechos de los consumidores y del comercio electrónico<sup>10</sup>, podemos indentificar otras bases jurídicas para la adopción de medidas en el campo de los procedimientos de ADR. Estas, seguramente, están presentes en el Tratado y en el objetivo de la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia. Por otro lado, en el Derecho comunitario se ha afirmado, también gracias a la intervención del Tribunal de Justicia<sup>11</sup>, el derecho de acceso a la justicia ya reconocido por el artículo 6 de la Convención europea para la salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales, y ahora también presentes en la Carta de Niza (artículo 47, Derecho a un proceso efectivo y a un juez imparcial). La Comisión considera que la diferenciación extrema en la regulación, en la difusión y en la importancia reconocida a los procedimientos de ADR en los diversos Estados miembros podría comportar un límite en el derecho de acceso a la justicia –que sobreentiende también la puesta a disposición de procedimientos rápidos y poco costosos– reconocido a todos los ciudadanos de la Unión Europea, en cualquier Estado miembro en el que aquellos operen<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Par. 28, B, Conclusiones de la Presidencia, Consejo de Tampere, 15-16 Octubre 1999.

<sup>9</sup> Par. 30, B, Conclusiones de la Presidencia, Consejo de Tampere, 15-16 Octubre 1999.

<sup>10</sup> *Cfr.*, notas 4 y 5.

<sup>11</sup> Corte de Justicia, 15 mayo 1986, causa 222/84, *Johnston*, Racc. 1986, p. 1651.

<sup>12</sup> Par. 7, Libro Verde, *op. cit.*

Es, pues, desde esta perspectiva de la garantía del derecho de acceso a la justicia que en el Libro Verde, la Comisión subraya la importancia de una nueva aproximación de la regulación dictada por los Estados miembros a los procedimientos de ADR<sup>13</sup>.

Sin embargo, es innegable que entre las argumentaciones a favor de una regulación comunitaria de los procedimientos de ADR se tome en consideración también la dimensión del mercado (con exclusión del ámbito relativo a las controversias del derecho de familia). En efecto, como puntualiza la Comisión, los procedimientos de ADR desarrollan un importante papel de pacificación social y “el acercamiento consensual, típico de dichos procedimientos, aumenta las posibilidades para las partes de mantener, una vez resuelto el litigio, sus relaciones de naturaleza mercantil o de cualquier otra naturaleza”<sup>14</sup>.

A estos efectos es necesario precisar que una eventual intervención comunitaria en materia de ADR podría dirigirse, principalmente, a los conflictos transnacionales o transfronterizos. No se trataría de una intervención armonizadora de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en los Estados miembros, sino que se trataría de una iniciativa en línea con otras ya adoptadas por las Instituciones europeas, como aquellas relativas a la celeridad de los procedimientos de *exequatur*<sup>15</sup> o aquellas relativas a acelerar la resolución de las controversias transfronterizas de leve entidad<sup>16</sup>.

### 3. EL CAMPO DE APLICACIÓN DEL LIBRO VERDE

Como se ha visto, la Comisión en el Libro Verde se interroga, de forma preliminar, sobre la utilidad de establecer reglas diferenciadas sobre el acceso a procedimientos de ADR por los diversos sectores considerados (Derecho del trabajo, Derecho de familia, Derecho mercantil, etc.), o bien dictar una disciplina común, puesto que algunos de los problemas planteados hacen referencia, en todos los sectores considerados, al acceso a la justicia, a las normas mínimas de calidad y a la posición de los terceros<sup>17</sup>. Una primera duda, pues, se refiere a la oportunidad de dictar reglas específicas para los procedimientos de ADR relativas a conflictos laborales.

A tal propósito, la Comisión, de igual forma que en el Libro Verde se pregunta por la utilidad de establecer en el ámbito europeo mecanismos de ADR para las controversias transfronterizas en materia laboral, parece admitir la utilidad e, implícitamente, la necesidad de una regulación autónoma respecto al resto de sectores, visto que los procedimientos de ADR son un elemento clave para la resolución de conflictos laborales en todos los Estados miembros<sup>18</sup>. Aparte del Libro Verde, las Instituciones comunitarias han elaborado también en otros documentos una posición, si no definitiva, al menos en estado embrionario, relativa a la necesidad de regular en el ámbito comunitario los procedimientos de ADR en los conflictos en materia laboral.

---

<sup>13</sup> Par. 9, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>14</sup> Par. 10, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>15</sup> Entre las cuales cabe citar el llamado Reglamento de Bruselas I, Reglamento CE, n.º 44/2001, de 22 de diciembre de 2000, GU L 12, de 16 de enero de 2001, relativo a la competencia jurisdiccional, el reconocimiento y a la ejecución de las decisiones en materia civil y mercantil.

<sup>16</sup> Se reenvía al par. 9, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>17</sup> Par. 59, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>18</sup> Par. 53, Libro Verde, *op. cit.*

En efecto, la voluntad de las Instituciones comunitarias de adoptar medidas legislativas comunes en materia de ADR en el campo de las relaciones de trabajo es también evidente en la Comunicación de la Comisión de 28 de junio de 2000 “Agenda para la política social”<sup>19</sup>, en la cual se precisa que la modernización del modelo social europeo ha de producirse, sobre todo, a través de la creación de instrumentos que miren a prevenir o arbitrar los conflictos. A estos efectos, la Comisión anuncia su intención de “consultar a las partes sociales sobre la necesidad de instaurar, en el ámbito europeo, mecanismos voluntarios de mediación, arbitraje y conciliación para la resolución de las controversias”<sup>20</sup>. Aquí, de forma clara, la Comisión asigna a los procedimientos de ADR un papel clave en la construcción de un modelo europeo de relaciones industriales, en el que la resolución extrajudicial de conflictos no representa un simple mecanismo de aligeramiento de la carga judicial, sino que adquiere el signo del reconocimiento de la centralidad del papel de los actores sociales en el proceso normativo y de la negociación colectiva como fuente principal de regulación de tales procedimientos.

A continuación, en el Consejo Europeo sobre “ocupación y política social” de 3 de diciembre de 2001, se señalan los cambios de los modelos de relaciones colectivas en la Unión Europea y, en particular, se asigna un papel decisivo al desarrollo de aquellos instrumentos que pueden prevenir y resolver los conflictos de carácter colectivo. En esta perspectiva, el Consejo reconoce que los actores sociales en todos los Estados miembros juegan un papel central en la resolución de los conflictos surgidos entre los trabajadores y empresarios, que los mecanismos extrajudiciales de resolución de las controversias en materia laboral, existentes en todos los Estado miembros, se fundamentan sobre la aportación de los actores sociales y, por tanto, el Consejo manifiesta su intención de “continuar la propia reflexión, en estrecha colaboración con los actores sociales y los Estados miembros, sobre la posibilidad de que un mecanismo de resolución de las controversias en el ámbito europeo tenga algún valor añadido y, si así fuese, cómo dicho mecanismo podría funcionar”<sup>21</sup>.

En aplicación de dichos objetivos, el Consejo invita a la Comisión a dar cuenta de los resultados de la consulta de las partes sociales con el fin de instaurar, en el ámbito europeo, los mecanismos voluntarios de resolución de conflictos<sup>22</sup>.

En las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Laeken de 14 y 15 de diciembre de 2002, encontramos otras significativas indicaciones relativas a la importancia de prevenir y resolver los conflictos sociales y, en particular, los conflictos sociales transnacionales, a través de mecanismos voluntarios de mediación, sobre los cuales la Comisión es invitada a presentar un documento de reflexión<sup>23</sup>.

Sobre la base de estas breves argumentaciones, podemos decir que en referencia a la cuestión de si sea o no oportuno regular diversa y autónomamente los procedimientos de ADR en las controversias en materia laboral, las posiciones asumidas por las Instituciones comunitarias en los documentos citados, en materia social, dan claramente una respuesta

---

<sup>19</sup> COM (2000) 379 de 28 de junio de 2000.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 27.

<sup>21</sup> Employment and Social Policy, Council Meeting, Bruxelles 3 diciembre 2001, p. 21 en <http://ue.eu.int/Newsroom>

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> Par. 25 Conclusiones de la Presidencia, Consejo de Laeken, 14-15 diciembre 2002.

positiva. En efecto, si bien en estos documentos no se encuentra rastro de las modalidades de actuación de una posible reglamentación comunitaria de mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales, se pueden entrever indicaciones bastante precisas sobre la función que tales mecanismos deberían desarrollar en el sistema de relaciones colectivas europeo. La definición de un cuadro comunitario en materia de ADR en las controversias de trabajo aparece, en efecto, ante todo como instrumental a la construcción de un modelo de relaciones colectivas europeas no conflictivas. En segundo lugar, el llamamiento hecho al papel central de los actores sociales en la definición de un marco relativo a mecanismos voluntarios de resolución de conflictos laborales, lleva a afirmar la especificidad de los procedimientos de ADR en este área respecto de las controversias en materia civil.

Sin embargo, en cuanto al hecho de no tener en cuenta las indicaciones de las Instituciones europeas existen argumentaciones más generales que llevarían a afirmar con seguridad la oportunidad de una reglamentación autónoma de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales. Es necesario recordar la especificidad de la estructura regulativa asumida por el Derecho de trabajo en los distintos ordenamientos nacionales, así como en el ordenamiento comunitario y el papel que en esta estructura pueden asumir los procedimientos alternativos de resolución de los litigios. Dicha especificidad *per se* llevaría a afirmar la necesidad de una intervención comunitaria respecto de los otros sectores de intervención identificados por la Comisión en el Libro Verde.

En el ámbito de las relaciones de trabajo, una regulación comunitaria de los institutos de ADR no hará más que insertarse en el proceso de devolución del poder normativo a los actores sociales, que ha encontrado una regulación definitiva –a partir del Protocolo de Maastricht– en los artículos 138 y 139 TCE<sup>24</sup>. El impulso de las formas alternativas de Justicia responde plenamente, desde esta perspectiva, a un diseño institucional en el cual la norma es el fruto de una actividad de naturaleza negocial con funciones normativas. En este sentido, la institucionalización en el ámbito europeo de procedimientos de solución de conflictos laborales de carácter sindical es una de las partes que faltan para la construcción de un sistema más completo de relaciones sindicales europeas, en el cual se han definido lentamente los actores y los espacios de negociación. Se puede afirmar que la instauración de mecanismos de solución extrajudicial de las controversias laborales será un “complemento indispensable para la vigorización de las todavía precarias e inestables modalidades de negociación colectiva europea”<sup>25</sup>. Según la visión de las mismas Instituciones europeas, tales mecanismos sirven a una expansión de los espacios de negociación entre los actores sociales<sup>26</sup>. Este papel de asistencia a la negociación colectiva es asumido, en particular, entre las diversas formas extrajudiciales de resolución de conflictos, por la conciliación y por la mediación, que serían, por tanto, preferibles por una eventual regulación comunitaria<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Sobre la materia nos limitamos a reenviar a SCIARRA, S.: “Social Values and the Multiple Sources of European Social Law”, ELJ, pp. 60 y ss; y LO FARO, A.: “Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell’ordinamento giuridico comunitario”, Giuffrè, Milano, 1999, especialmente el cap. VI.

<sup>25</sup> *Cfr.*, VALDÉS DAL RÉ, F.: “Informe de propuesta sobre un posible sistema voluntario de conciliación, mediación y arbitraje europeo”, Madrid, marzo 2002, p. 10

<sup>26</sup> *Cfr.*, Comisión Europea: “Las Relaciones laborales en Europa”, 2000, (Com/2000/0113 final), p. 7

<sup>27</sup> VALDÉS DAL RÉ, F.: “Informe de propuesta sobre...”, *op. cit.*, p. 12.

En el caso de las relaciones de trabajo, la preferencia acordada a las iniciativas de autorregulación y control por parte de los actores colectivos no se encuadra exclusivamente en una simple prolongación de la actividad negociada<sup>28</sup> (como si la sede conciliativa fuese únicamente un momento en el cual las partes perfeccionan su voluntad contractual). Más bien, se trataría del reconocimiento a los sujetos colectivos por parte del ordenamiento estatal de una competencia normativa plena, que parte desde la definición de un contenido normativo sustancial hasta la predisposición de los mecanismos jurisdiccionales de control. Es, en efecto, criterio común de la doctrina que el Derecho del Trabajo se caracteriza por la presencia de modalidades normativas diversas a la norma sustancial, directamente reguladora de comportamientos sostenida por sanciones aflictivas y de naturaleza inderogable<sup>29</sup>. En todos los ordenamientos –con las debidas diferencias– se asiste a una reducción cada vez más evidente de los espacios de la normativa de tipo sustancial, con la afirmación de modalidades procedimentales o de devolución directa e indirecta a otras autoridades normativas diversas del Estado. En este contexto, en el cual la potestad normativa estatal no es ejercitada en régimen de monopolio, también la actividad jurisdiccional sufre un proceso de descongestión y se asiste al reconocimiento de formas alternativas de Justicia. Estas últimas se caracterizan por su estructura conciliadora en alternativa a los mecanismos estatales orientados, en cambio, en gran medida a la aplicación de sanciones<sup>30</sup>. En otros términos, el momento jurisdiccional en las formas alternativas de justicia reguladas por la negociación colectiva es incluso un momento normativo, no obstante la aparente naturaleza transaccional y contractual. Incluso, no negando la urgencia práctica –evidenciada por muchos de los que se han ocupado de estudiar la materia favorable a la difusión de las formas alternativas de Justicia en las controversias en materia laboral y por la misma Comisión en el Libro Verde<sup>31</sup>– de la descarga de trabajo judicial, se debe poner de manifiesto que el reforzamiento de tales formas de Justicia en todos los Estados miembros<sup>32</sup> se debe leer más como una confirmación de la descarga normativa estatal a favor de la autonomía colectiva.

Si es verdad que en el Libro Verde, en general, la Comisión manifiesta una preferencia hacia las iniciativas de autoreglamentación y control por parte de los actores implicados<sup>33</sup>, esta genérica preferencia adquiere, pues, un significado completamente particular en el caso de las controversias en materia laboral.

En primer lugar, porque se hace referencia a un modelo, presente en diversos Estados miembros, en el cual la regulación de los procedimientos de ADR es competencia de las par-

---

<sup>28</sup> Cfr., VALDÉS DAL RÉ, F.: “Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration”, The European Union Countries, par. 2.4, 2002, en [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html) también en “Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2003

<sup>29</sup> Cfr., en general TEUBNER, G.: “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law”, *Law and Society Rev.*, 1983, pp. 239 y ss. Y, en lo que se refiere al Derecho del Trabajo, SIMITIS, S.: “Juridification of Labour Relations”, en *Juridification of Social Spheres*, G. Teubner (Coord.), De Gruyter, Berlin, 1987, pp. 113 y ss.; GIUGNI, G.: “Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano”, *Rivista di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 1986, pp. 317 y ss.

<sup>30</sup> GIUGNI, G.: “Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano”, *op. cit.*, p. 333.

<sup>31</sup> Par. 5, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>32</sup> Se lea el estudio comparado de VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration in the European Union Countries”, *op. cit.*

<sup>33</sup> Par. 72, Libro Verde, *op. cit.*

tes sociales y sólo cuando estos procedimientos fallan se recurre a los procedimientos regulados por la ley. En muchos Estados miembros, el esquema utilizado es el siguiente: *a)* definición del marco normativo de los procedimientos de ADR (nexos procesales entre los sistemas alternativos para la composición de los conflictos y el recurso judicial, ejecutividad del pronunciamiento del tercero, etc.); *b)* regulación de los procedimientos por parte de los actores colectivos; *c)* intento del procedimiento regulado por los actores colectivos; *d)* en caso de fracaso de los procedimientos regulados por la negociación colectiva, posibilidad de utilizar los procedimientos establecidos por los poderes públicos y acceso a la Justicia ordinaria<sup>34</sup>.

Es evidente el criterio de subsidiaridad horizontal para referirse a la competencia reconocida a las partes sociales relativa a una regulación por vía convencional de los procedimientos de ADR. Este es, sin lugar a dudas, el camino elegido por las instituciones comunitarias. Como hemos visto en líneas anteriores, en efecto, la Comisión en la Comunicación “Agenda para la política social” de 28 de junio de 2001 anuncia su intención de consultar a las partes sociales sobre la necesidad de crear, en el ámbito europeo, mecanismos voluntarios de mediación, arbitraje y conciliación para la resolución de los conflictos<sup>35</sup>.

Así pues, es claro que la Comisión no excluye una regulación de los procedimientos de ADR a través de un acto de naturaleza convencional. En cada caso, la referencia a la disciplina de los Estados miembros parece, sin embargo, presuponer también otra perspectiva. En efecto, en caso de fracaso de los procedimientos voluntarios normalmente las partes pueden activar los procedimientos regulados por los poderes públicos. En el ámbito comunitario sería, pues, necesaria, también en caso de regulación por vía convencional de los ADR, una disciplina marco de tales procedimientos definida por un acto normativo como una Directiva. Se puede, por tanto, concluir que la regulación “especial” del procedimiento de ADR en materia de conflictos laborales debe confiarse a los actores colectivos (que autónomamente decidirán si eligen la vía convencional), mientras una Directiva marco podría definir los principios generales aplicables a todos los sectores afectados, comprendido aquel de las relaciones de trabajo, con procedimientos utilizables en caso de fracasar los previstos en un acuerdo colectivo.

#### **4. LOS PROCEDIMIENTOS DE ADR EN EL ÁMBITO DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER LABORAL**

En las indicaciones dadas por la Comisión en el Libro Verde, la categoría de los procedimientos de ADR comprende la mediación y la conciliación tramitadas *a)* en el ámbito de procedimientos judiciales, ya sea en los casos en los que el recurso a los procedimientos de ADR sea voluntario, como en los casos en los cuales sea obligatorio, ya sea una condición

---

<sup>34</sup> El cuadro es, en realidad, más complejo, para una esquematización más articulada relativa a las relaciones funcionales entre mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales para la resolución de conflictos de trabajo se reenvía al estudio comparativo de VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Synthesis Report on Conciliation, Mediation, and Arbitration in the European Union Countries”, par. B.5, *op. cit.*

<sup>35</sup> COM (2000) 379 de 28 de junio de 2000.

de admisión a trámite de la demanda judicial; *b*) fuera de los procedimientos judiciales, cuando los procedimientos estén definidos exclusivamente por fuentes convencionales. Los principales criterios sustanciales adoptados para definir el campo de aplicación en el Libro Verde, y de eventuales acciones comunitarias sobre la materia, es que, más allá de las inevitables diferencias terminológicas, los institutos tomados en consideración desarrollan en los diversos Estados miembros la misma función, es decir, representan procedimientos de resolución de conflictos alternativos a aquellos judiciales. Los criterios descritos justificarían, a los ojos de la Comisión, la exclusión del arbitraje del campo de aplicación, en cuanto el arbitraje es una forma de resolución de las controversias que se asemeja más a los procedimientos jurisdiccionales que a las medidas alternativas de resolución de las controversias, en la medida en que el laudo arbitral sustituye la sentencia del juez<sup>36</sup>. Parecería entender que la razón, tan solo apuntada, que llevaría a excluir el arbitraje del campo de aplicación de una eventual intervención comunitaria en materia de ADR, sea la ejecutividad del pronunciamiento arbitral y su tendencia a la estabilidad o limitación de los motivos de impugnación. Los motivos de exclusión del arbitraje aparecen incluso más oscuros si se piensa que en la Recomendación de la Comisión sobre los principios aplicables a las resoluciones extrajudiciales de las controversias en materia de derecho de los consumidores de 30 de marzo de 1998<sup>37</sup>, a la cual la misma Comisión en el Libro Verde efectúa un explícito reenvío<sup>38</sup>, el arbitraje está comprendido en los ADR. Aún más estridente aparece la exclusión del arbitraje si se piensa que en la Comunicación “Agenda para la política social” de 28 de junio de 2001<sup>39</sup> se hace referencia a una consulta de las partes sociales sobre la necesidad de crear, en el ámbito europeo, mecanismos voluntarios de mediación, arbitraje y conciliación para la resolución de los conflictos.

Un segundo límite, que define el campo de aplicación de una eventual regulación comunitaria en materia de ADR, viene dado por el hecho que tales procedimientos puedan dirigirse a controversias sobre derechos que entren en la esfera de la disponibilidad de las partes<sup>40</sup>. Se pondría, en este punto, un serio obstáculo inicial, dado que se trataría de identificar una noción comunitaria de “derechos indisponibles” que sea válida en todos los Estados miembros. Operación que, en el momento actual, aparece llena de dificultades a la vista de la tradicional dificultad de algunos ordenamientos, como el inglés, para aceptar conceptos como aquel de la inderogabilidad o indisponibilidad<sup>41</sup>.

Por otras razones, es necesario preguntarse sobre los efectos de la exclusión de las controversias en materia laboral relativas a derechos mínimos o, según la terminología más conforme con el ordenamiento francés, que interesan al orden público, por el área de los procedimientos de ADR del Libro Verde. En algunos ordenamientos, en efecto, la disponibilidad de derechos derivados de normas imperativas establecidas por ley o negociación colectiva a través de negocios de renuncia o transacción es legítima a condición que sea el resultado de un procedimiento de avenencia en conciliación, tanto judicial como administrativo o sindical.

---

<sup>36</sup> Par. 2, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>37</sup> Racc. 98/257/CE, 30 marzo 1998, GU L, n.º. 115, 17/4/98

<sup>38</sup> Par. 3, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>39</sup> COM (2000) 379 de 28 de junio de 2000

<sup>40</sup> Par. 2, nota 4, Libro Verde, *op. cit.*

<sup>41</sup> Cfr., LORD WEDDERBURN: “Inderogability, Collective Agreements and Community Law”, ILJ, 1992, p. 245 e ss.

En sustancia, derechos que normalmente serían indisponibles o con una disponibilidad limitada, pasarían a ser disponibles dentro de un proceso de conciliación. Pensamos en el caso tratado por el ordenamiento italiano en el artículo 2113 del Código Civil, que considera válidas las renunciaciones y transacciones (sobre derechos derivados de normas mínimas establecidos por ley o convenios colectivos) efectuadas por el trabajador en sede de conciliación, tanto judicial como administrativa o sindical, mientras que normalmente serían indisponibles. Se entiende que la voluntad del trabajador que renuncia o efectúa una transacción sobre un derecho indisponible ante la Comisión de conciliación, ya sea genuina en cuanto “asistida”, y la posición de debilidad contractual que lo habría llevado a renunciar a sus derechos –y que justificaría el principio de indisponibilidad–, en este caso no subsiste. Por consiguiente, un derecho inicialmente indisponible o con una disponibilidad limitada<sup>42</sup> pasa a ser disponible a través de la conciliación, en cuya sede se produce la renuncia o la transacción teniendo como objeto el derecho mismo.

Otro aspecto del problema es de carácter sustancial y procedimental. Se trata de verificar en qué forma cada uno de los ordenamientos identifican los derechos disponibles, o mejor, cómo sea delimitada el área de la inderogabilidad de las normas y, como consecuencia, cuál sea el grado de resistencia, es decir, la posibilidad de impugnación de frente a una autoridad judicial, de los pronunciamientos adoptados por terceros en sede de los procedimientos de ADR. Una eventual iniciativa en el ámbito comunitario en materia de ADR en el ámbito del Derecho laboral debería, en efecto, aclarar las relaciones entre los procesos de ADR y los procesos judiciales, tanto con relación a los plazos, como a la obligatoriedad del intento del proceso de ADR, sobre los cuales existe una regulación extremadamente diferente en los Estados miembros. Particularmente delicado aparece el tema del ámbito sustancial de la impugnación, según se quiera reconocer mayor o menor estabilidad al pronunciamiento del tercero. Es claro que el mayor grado de estabilidad del pronunciamiento en sede de ADR se tendría negando la posibilidad de impugnación en sede judicial, o bien limitadamente el acceso de poder o a la violación de normas estatales<sup>43</sup>. Por otro lado, este tipo de estabilidad debería ser reconocido sólo al arbitraje que, tal y como se ha visto, está excluido del campo de aplicación del Libro verde y, por consiguiente, de una eventual iniciativa comunitaria en materia de ADR.

Por último, el Libro Verde no aclara qué tipo de controversias relativas a las relaciones de trabajo podría ser objeto de una regulación en el ámbito comunitario. Tal iniciativa debería, en efecto, definir inicialmente el propio campo de aplicación haciendo referencia a la distinción, comúnmente acogida, entre conflictos colectivos y conflictos individuales –si bien es cierto que la distinción, en los diversos ordenamientos, no siempre se encuentra claramente

---

<sup>42</sup> Quedaría fuera de los límites del presente escrito, un tratamiento más profundo del tema de la disponibilidad que tanto en el pasado como en la actualidad ha ocupado a la doctrina italiana. Sobre el artículo 2113 del Codice Civile, *vid.*, en cualquier caso, PERA, G.: “Le rinunce e transazioni del lavoratore”, en *Commentario del codice civile*, Schlesinger (Dir.), Giuffrè, Milano, 1990.

<sup>43</sup> El pronunciamiento arbitral en las controversias de trabajo en el ordenamiento francés (artículos L 525-1 y ss. *Code du Travail*) puede ser objeto de impugnación de frente a un Tribunal superior de Arbitraje sólo por exceso de poder y violación de ley. Para un marco general del sistema francés de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje relativos a los conflictos colectivos en materia laboral, *vid.*, JAMMAUD, A.: “Conciliation, médiation et arbitrage des conflits (collectifs) du travail”, Lyon, 2002, en [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)

definida por ley<sup>44</sup>, siendo con frecuencia el fruto de la actividad interpretativa doctrinal y jurisprudencial<sup>45</sup>— o a la distinción entre controversias económicas y controversias jurídicas. Sin embargo, si se acoge la función de complementariedad entre negociación colectiva y mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, reconocida en concreto a la mediación y a la conciliación, se debe admitir que el ámbito de aplicación de una eventual regulación comunitaria en materia de ADR, debe ser limitado al de las controversias colectivas transnacionales<sup>46</sup>. En tal caso, en efecto, la mediación y la conciliación serían un alargamiento de la actividad negocial. No exenta totalmente de problemas resulta la indentificación de la tipología de controversias que podrían revestir el carácter de controversias colectivas transnacionales. Entre los ejemplos citados por la doctrina<sup>47</sup> encajan, sin lugar a dudas, los conflictos que derivan de las instituciones de un Comité de Empresa Europeo o de las instituciones de un proceso de información o consulta sobre la base de la Directiva 94/45/CEE de 22 de septiembre de 1994, o incluso, los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de los llamados acuerdos pre-Directiva, es decir, aquellos acuerdos relativos a procedimientos de información y consulta en las empresas transnacionales que han sido firmados antes de la recepción de la Directiva 94/45/CEE por los Estados miembros. Sin embargo, se admite acertadamente que una indicación precisa de la tipología de los conflictos colectivos en el ámbito comunitario que podrían ser resueltos a través de procedimientos extrajudiciales sería, además de una tarea difícil, innecesaria<sup>48</sup>. Se podría añadir que la dificultad para identificar las posibles áreas del conflicto colectivo se debe a la anomalía de la estructura y del papel de los actores sociales en el ámbito comunitario. Contrariamente a lo que sucede en los Estados miembros, el espacio colectivo en el ámbito comunitario es, por ahora, limitado: los actores sociales se mueven bien en el área de la negociación colectiva a ellos reservada por los artículos 138 y 139 TCE bien en el área de la información y consulta<sup>49</sup>. Así, resulta que los conflictos colectivos —y, por consiguiente, la posible solución de tales conflictos a través de procedimientos extrajudiciales— podrían

---

<sup>44</sup> Como en el caso del ordenamiento francés, cuyo Libro V del Code du travail titulado “Controversias de trabajo” diversifica los procedimientos según se trate de controversias individuales o colectivas, sin que, sin embargo, prevea una definición de las dos categorías. Sobre el tema, JEAMMAUD, A.: “Conciliation, médiation et arbitrage des conflits (collectifs) du travail”, *op. cit.*, p. 6. Así, en el ordenamiento holandés, la ley presupone la existencia de la distinción entre controversias individuales y controversias colectivas de trabajo, pero no establece una definición en el ámbito del derecho de trabajo. *Vid.*, DE ROO, A.: “The Settlement of (collective) Labour Disputes in the Netherlands”, Rotterdam, 2002, en [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)

<sup>45</sup> Como en el caso del ordenamiento italiano. Se reenvía al estudio nacional de GRANDI, M.: “La composizione stragiudiziale delle controversie collettive nell’esperienza italiana”, Bologna, 2002, p. 7, en [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)

<sup>46</sup> Esta solución viene reconocida como un corolario lógico por VALDÉS DAL RÉ, F.: “Informe de propuesta sobre...”, *op. cit.*, p. 18.

<sup>47</sup> VALDÉS DAL RÉ, F.: “Informe de propuesta sobre...”, *op. cit.*, p. 19.

<sup>48</sup> VALDÉS DAL RÉ, F.: *ult. op. cit.*, p. 21.

<sup>49</sup> Las normas comunitarias que prevén un procedimiento de información y consulta son numerosísimas. En este caso deberemos limitarnos a aquellas directivas que establecen procedimientos de información y consulta en empresas con carácter transnacional: la Directiva 2002/14/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, que instituye un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores; la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, que completa el Estatuto de la Sociedad europea por cuanto se refiere a la participación de los trabajadores; la Directiva 94/56 CEE relativa a la institución de un Comité empresarial europeo.

surgir exclusivamente en estas áreas de intervención de las partes sociales en el ordenamiento comunitario. Es necesario subrayar que entra, sin lugar a dudas, en la posible área conflictiva la preventiva identificación y legitimación representativa de las partes sociales<sup>50</sup>, que, sin embargo, se plantea en términos diversos según que la legitimación de los actores sociales se dirija a fines de la negociación colectiva ex artículo 139 TCE o bien a fines de un procedimiento de información y consulta en las empresas transnacionales. Falta, en cambio, la presencia de los actores sociales en áreas a ellos tradicionalmente reservadas en los Estados miembros –y sobre las cuales, precisamente, se ha institucionalizado una práctica de solución extrajudicial de los conflictos colectivos<sup>51</sup>– como el derecho de huelga, que, como es sabido, está excluido de la competencia comunitaria por el artículo 137.6 TCE.

## **5. LOS REQUISITOS CUALITATIVOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ADR**

Cualquiera que sea el espacio concedido a los procedimientos de ADR en lo que se refiere a la resolución de las controversias laborales a los fines del éxito de tales procedimientos es indispensable respetar los requisitos mínimos cualitativos. La Comisión indica en el Libro Verde algunas garantías mínimas en los procedimientos de ADR dirigidas a garantizar la imparcialidad de los terceros y la naturaleza de la solución adoptada.

Una de estas garantías viene dada por la obligación de reserva que debería pesar sobre las partes y sobre el tercero<sup>52</sup>. Las partes no deberían poder utilizar las informaciones intercambiadas durante el proceso como medios de prueba con ocasión de un procedimiento judicial o en un arbitraje sucesivo, o bien las partes mismas podrían prever que algunas fases del procedimiento sean sustraídas a la obligación de reserva. Sobre la materia se manifiestan algunas dudas. En particular, la imposibilidad de utilizar informaciones intercambiadas durante el procedimiento de ADR como prueba en una sucesiva y eventual fase judicial o arbitral podría tener el efecto de inhibir el recurso a procedimiento de ADR. Aparece más clara la función de la reserva del tercero que no puede revelar a una de las partes las informaciones dadas por la otra parte<sup>53</sup>. Por otro lado, el tercero no debería poder ser llamado como testigo, salvo la liberatoria de las partes, en una sucesiva fase jurisdiccional o arbitral.

Otro punto importante es el relativo a los caracteres que debe asumir el procedimiento de ADR cuando el tercero sea llamado a asumir una posición activa en la solución de la controversia y a proponer una solución formal –y no desarrolla, como consecuencia, una simple función de mediación–. En tales casos, el procedimiento debe fijarse sobre las posiciones

---

<sup>50</sup> Como es sabido, los criterios para la individualización de la representatividad de las partes sociales con el fin de concluir un convenio colectivo en el sentido del artículo 139 TCE son definidos por la Comisión en COM (93) 600, 14 diciembre 1993; COM (96) 448, 18 septiembre 1996; COM (98) 322, 20 mayo 1998. El llamado criterio de la representatividad acumulativa suficiente ha sido confirmado por el Tribunal en primera instancia de 17 de junio de 1998, causa T-135/96, Ueapme v. Consejo y comisión, en Racc. 1998, p. 2335.

<sup>51</sup> Se reenvía a los trabajos nacionales de investigación sobre Conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos (colectivos) laborales, en [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)

<sup>52</sup> Par. 79, Libro verde, *op. cit.*

<sup>53</sup> Par. 81, Libro Verde, *op. cit.*

de las partes y asume, pues, un carácter para-judicial<sup>54</sup>. La Comisión en el Libro Verde llama a tal propósito a la Recomendación de la Comisión (la primera de 30 de marzo de 1998<sup>55</sup> y la segunda de 4 de abril de 2001<sup>56</sup>) sobre los principios aplicables a las resoluciones extra-judiciales de las controversias en materia de derechos de los consumidores. La primera se refiere a las resoluciones de las controversias a través de la intervención de un tercero que asume una decisión formal, la segunda, en cambio, se refiere a los procesos de mediación en los cuales el tercero intenta simplemente acercar las posiciones de las partes y puede informalmente proponer una solución.

Tanto en el primer caso como en el segundo, la Comisión indica algunos requisitos fundamentales de carácter cualitativo que deben ser garantizados en los respectivos procedimientos.

En el primer caso, esto es cuando el tercero asume una posición formal, el tercero deberá respetar particulares requisitos que garantizan la independencia, el proceso deberá asumir el principio contradictorio y cada parte deberá conocer y discutir cada intervención, prueba, acto o documento presentado por la contraparte. Los principios generales que deben ser respetados, según la Recomendación de marzo de 1998, son: la independencia, la transparencia, la contradicción, la eficacia, la legalidad, la libertad y la representación.

En el segundo caso, cuando la función del tercero es de mediación, los requisitos de carácter cualitativo vienen mitigados y los principios fundamentales que deben ser respetados sobre la base de la Recomendación de abril de 2001 son: la imparcialidad, la transparencia, la eficacia y la equidad.

El llamamiento efectuado por la misma Comisión en el Libro Verde a la precedente Recomendación de 1998 se aplica también al arbitraje, mientras el Libro Verde excluye de su campo de aplicación el arbitraje, por otro lado, la Recomendación excluye de su campo de aplicación los procedimientos de ADR en el ámbito de procedimientos judiciales, mientras el Libro Verde los incluye.

A estos efectos es necesario preguntarse si los principios establecidos en las dos Recomendaciones citadas debieran aplicarse en materia de controversias laborales. En lo que se refiere a los requisitos que el tercero debe respetar en los procesos de ADR que no se limitan a la mediación, se profundizaría la referencia al concepto de legalidad. Aparece, en cambio, más problemática la referencia a la equidad, en cuanto que en algunos ordenamientos el tercero encargado de asumir una posición formal en la controversia laboral puede decidir sobre la base de la equidad<sup>57</sup>, mientras que en otros ordenamientos, cuando el procedimiento sea definible como arbitraje, dicha posibilidad está excluida.

---

<sup>54</sup> *Ibidem*

<sup>55</sup> GUCE L. n.º. 115, 17/4/98, p. 31

<sup>56</sup> GUCE L. n.º. 109, 19/4/2001, p. 56

<sup>57</sup> En el ordenamiento francés, cuando la controversia es de carácter económico o relativa a intereses, el tercero puede decidir sobre la base de la equidad. *Vid.*, JEAMMAUD, A.: "Conciliation, médiation et arbitrage des conflits (collectifs) du travail", *op. cit.*, p. 14.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- DE ROO, A.: “The Settlement of (collective) Labour Disputes in the Netherlands”, Rotterdam, 2002.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)  
Employment and Social Policy, Council Meeting, Bruxelles 3 diciembre 2001, en <http://ue.eu.int/Newsroom>
- GIUGNI, G.: “Giuridificazione e deregolazione del diritto del lavoro italiano”, Rivista di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, 1986.
- GRANDI, M.: “La composizione stragiudiziale delle controversie collettive nell’esperienza italiana”, Bologna, 2002.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)  
[http://www.europa.eu.int/comm/justice\\_home/news/consulting\\_public/adr/news\\_hearing\\_adr\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/news/consulting_public/adr/news_hearing_adr_en.htm)  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)
- JEAMMAUD, A.: “Conciliation, médiation et arbitrage des conflits (collectifs) du travail”, Lyon, 2002.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)  
Libro Verde relativo a los métodos de resolución de las controversias en materia civil y mercantil, COM (2002) 196 def.
- LO FARO, A.: “Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell’ordinamento giuridico comunitario”, Giuffrè, Milano, 1999
- LORD WEDDERBURN: “Inderogability, Collective Agreements and Community Law”, ILJ, 1992.
- PERA, G.: “Le rinunce e transazioni del lavoratore”, en Commentario del codice civile, Schlesinger (Dir.), Giuffrè, Milano, 1990.
- SCIARRA, S.: “Social Values and the Multiple Sources of European Social Law”, ELJ.
- SIMITIS, S.: “Juridification of Labour Relations”, en Juridification of Social Spheres, G. Teubner (Coord.), De Gruyter, Berlin, 1987.
- TEUBNER, G.: “Substantive and Reflexive Elements in Modern Law”, Law and Society Rev., 1983.
- VALDÉS DAL RÉ, F.: “Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration”, The European Union Countries, par. 2.4, 2002.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/may/conciliation\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/conciliation_en.html)  
“Informe de propuesta sobre un posible sistema voluntario de conciliación, mediación y arbitraje europeo”, Madrid, marzo 2002.  
Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2003.