

LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE LOS LAUDOS ARBITRALES LABORALES

FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO

*Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Granada*

EXTRACTO

El derecho sustantivo y procesal del trabajo carece de una regulación completa del arbitraje laboral y esta situación de insuficiencia normativa se manifiesta también en materia de impugnación. Ante estas deficiencias, el diseño de la revisión judicial de los laudos arbitrales laborales supone, en definitiva, una efectiva traslación al *Derecho especial del Trabajo* de los principios arbitrales comunes. Así, la mayor parte de las vías o causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales admitidas por doctrina y jurisprudencia, presentan un claro paralelismo con los motivos impugnatorios de los arbitrajes privados. En esta línea, se viene aceptando la impugnación judicial del laudo arbitral laboral en supuestos de irregularidades formales o procedimentales o en casos de vulneración de normas de derecho necesario. Estas vías *genéricas* o comunes de impugnación (por contraposición a las *específicas* que sí gozan de referencia normativa expresa) habrán de ser necesariamente restrictivas o limitadas en el entendido de que sin desconocerse el necesario respeto a la tutela judicial efectiva que legitima la revisión jurisdiccional de los laudos arbitrales laborales, la excesiva *judicialización* de aquellos arbitrajes implicaría, de hecho, desplazar la autonomía del procedimiento y, en sentido más amplio, limitar el derecho de autonomía y autotutela de las partes. Tal interpretación restrictiva (al menos para los arbitrajes voluntarios) exige aceptar la impugnación por lesividad con ciertas cautelas y sólo para aquellos laudos arbitrales *asimilados en eficacia* a los convenios colectivos.

ÍNDICE

1. La impugnación judicial de los laudos arbitrales y el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva
2. La impugnación de los laudos arbitrales laborales: 2.1. Impugnación de laudos arbitrales en conflictos jurídicos: 2.1.1. Laudos arbitrales en supuestos de arbitraje obligatorio; 2.1.2. Laudos arbitrales en supuestos de arbitraje voluntario; 2.2. Impugnación de laudos arbitrales en conflictos de intereses
3. Vías de impugnación de los laudos arbitrales laborales: 3.1. Punto de Partida: Inaplicación de la Ley de Arbitraje Privado (Ley 36/1988, 5 de diciembre) y silencio de la Ley de Procedimiento Laboral; 3.2. Cauce (modalidad) procesal y causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales: 3.2.1. El cauce procesal para impugnar los laudos arbitrales laborales; 3.2.2. Causas de impugnación *genéricas* o comunes; 3.2.2.1. Defectos formales y procedimentales: Extralimitación temporal y objetiva (*ultra vires*); Irregularidades procedimentales: falta de imparcialidad del árbitro, de audiencia, de igualdad o de contradicción de las partes, indefensión, falta de motivación suficiente o presencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la decisión arbitral; 3.2.2.2. Vulneración de normas de derecho necesario: el respeto al *orden público laboral*; 3.2.2.3. La eficacia convencional del laudo arbitral como posible criterio determinante de las causas de impugnación: ilegalidad y lesividad (perjuicio de terceros); 3.2.3. Causas de impugnación *específicas*; 3.2.3.1. El arbitraje en materia electoral; 3.2.3.2. Los laudos derivados de la falta de acuerdo en períodos de consultas (traslados, modificaciones, suspensiones y extinciones contractuales): los *laudos de consultas* (art. 85 ET); 3.2.3.3. Los laudos de solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de convenios colectivos (art. 91 ET); 3.2.3.4. Los laudos de sustitución de Ordenanzas Laborales
4. La impugnación de los laudos arbitrales laborales en los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: 4.1. Las causas de impugnación de los laudos en el ASEC-II y en el RASEC-II; 4.2. La impugnación de laudos arbitrales en los Acuerdos Autonómicos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
5. Reflexión crítica (a modo de conclusión)
6. Bibliografía

1. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE LOS LAUDOS ARBITRALES Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales presentan conexión constitucional con el derecho de negociación colectiva (art. 37.1), con el derecho de libertad sindical (art. 28.1), con el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2)¹ y, además, con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24)². En este contexto, el

¹ Las SSTC 210/1990 y 217/1991 enlazarían el derecho constitucional de negociación colectiva (art. 37.1) con el derecho constitucional a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2) que comprende no sólo el derecho al planteamiento del conflicto sino también el derecho a «*crear medios propios y autónomos para solventarlo*».

² Los conflictos de intereses, sin embargo, quedan fuera del alcance de la tutela judicial efectiva que opera sobre conflictos jurídicos individuales y colectivos (SSTC 11/1981, 145/1992 y 208/1993).

Tribunal Constitucional viene reconociendo desde sus primeras interpretaciones que el recurso a procedimientos extrajudiciales (autónomos) de solución de conflictos laborales no implica la renuncia a un derecho constitucional (tutela judicial efectiva) sino a una de las modalidades de su ejercicio en favor de otra³. De este modo, la opción por la conciliación, la mediación y el arbitraje implican la sustitución o desplazamiento de la «*tutela del trabajo*»⁴ de carácter judicial.

No obstante –y pese a su autonomía– el desenvolvimiento de estos medios de solución extrajudicial habrá de respetar ciertas reglas y, lógicamente, el marco constitucional y legal vigente. En base a ello, el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva es un criterio a tener en cuenta también cuando es un árbitro (y no un juez)⁵ el que pretende dirimir controversias laborales. La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales será, por tanto, una exigencia y una garantía de *legalidad* (respeto al marco normativo sustantivo y procesal “*orden público laboral*”⁶) y de *constitucionalidad* (tutela judicial efectiva)⁷. Como expresa CASAS BAAMONDE partiendo de la «*condición parajudicial de los laudos arbitrales*» el Tribunal Constitucional hace recaer sobre éstos la protección del derecho a la tutela judicial efectiva (principios de inmodificabilidad y ejecución de las decisiones judiciales firmes, impugnación judicial de los laudos arbitrales) sin que ello signifique la «*la extensión de las garantías del art. 24 CE al proceso arbitral*»⁸.

Ahora bien, aun partiendo de la admisibilidad de la revisión jurisdiccional de los laudos arbitrales, el diseño de los supuestos impugnatorios no puede ser tan amplio que convierta a la instancia judicial en una *vía ordinaria de recurso de la actuación arbitral* (revisión judicial de fondo en todos los supuestos)⁹ ni que desvirtúe la esencia de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales (desjudicialización del conflicto, inmediatez...). Tal amplitud podría, además, ser contraria a esa opción de tutela no judicial libremente decidida por las partes en virtud de su derecho constitucional de autonomía y autotutela colectiva.

³ Como bien expresa DESDENTADO BONETE el arbitraje no implica la renuncia a la tutela judicial efectiva sino «*la consecución de esa tutela por una vía extrajudicial libremente elegida*» (*El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*, en CACHÓN VILLAR, P., DESDENTADO BONETE, A., *Reforma y crisis del proceso social [1994-1996]*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 262).

⁴ DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, RL, I, 1993, p. 100 e *ídem*, “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales”, REDT, nº 41, 1990, p. 36 (*vid.*, además, SSTC 174/1995 y 75/1996).

⁵ Como declara el Tribunal Constitucional en STC 176/1996 el arbitraje es un medio heterónomo de arreglo de controversias individuales que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de los sujetos privados. Por ello, en este *medio heterónomo de solución de controversias* –y siempre que se trate de arbitraje voluntario, lógicamente– «*...los poderes dirimientes de esos terceros son obra del principio de autonomía de la voluntad de las propias partes (colectivas e individuales)*» (CASAS BAAMONDE, M.E., “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, RL, Tomo I, 1999 p. 1).

⁶ *Vid. infra.*, III. b.2.2).

⁷ En esta línea, CRUZ VILLALÓN y ROMÁN VACA (*El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, en AA.VV., *El Arbitraje Laboral. Los acuerdos de empresa, VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Tecnos-AEDTSS, Madrid, 1996, pp. 76 y 77 y “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, RL, I, 1993, p. 365, respectivamente)

⁸ CASAS BAAMONDE, M.E., *Ibid.*, p. 10.

⁹ El Tribunal Constitucional en ATC 326/1993 declararía que en la medida en que los laudos arbitrales «*despliegan unos efectos en gran medida equiparables a las sentencias judiciales*» no sería posible la revisión de fondo a través de recurso de amparo y tampoco sería admisible que el árbitro ostentara la condición de parte en los procesos que pudieran desencadenarse con ocasión del laudo. Junto a ello, la STC 231/1994 declararía que la falta de un control judicial sobre el fondo del laudo no es contrario a la Constitución.

2. LA IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES LABORALES

Una primera aproximación a la impugnación de los laudos arbitrales laborales refleja la inexistencia de *regulación legal laboral común* o tratamiento normativo unitario sobre el tema¹⁰ y ello dificulta extraordinariamente cualquier intento de formulación y delimitación del marco regulador de la institución. A tal dificultad inicial se adiciona otra cual es la diversa tipología de laudos arbitrales laborales *potencialmente impugnables*, complejidad que se intensifica con la *revitalización de la institución arbitral* tras la reforma laboral de 1994. Lógicamente, esta diversidad de figuras arbitrales también deriva en cauces e incluso causas de impugnación diversas.

Junto a ello, la propia naturaleza del laudo (derivado de arbitraje obligatorio o voluntario) e incluso el carácter del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses) derivará en causas impugnatorias de orden diverso. En base a ello –y sin perjuicio de la revisión posterior de las vías de impugnación concretas de los laudos arbitrales laborales–¹¹, a modo de esquema, el diseño de los cauces impugnatorios podría ser el siguiente:

2.1. Impugnación de laudos arbitrales en conflictos jurídicos

Como se conoce, en supuestos de conflictos jurídicos el árbitro resuelve en derecho y, en base a ello, junto a las posibilidades de impugnación vinculadas a defectos formales o procedimentales¹² cabría una revisión jurisdiccional que trasciende la mera revisión formal. Así, en estos arbitrajes que dirimen conflictos jurídicos, la revisión del contenido material del laudo podría estar fundada en una vulneración de normas de derecho necesario u *orden público laboral*¹³. Ello implica, lógicamente, que la actuación arbitral ha de desenvolverse dentro de los parámetros marcados por el orden normativo vigente siendo posible mantener –materialmente– la *función cuasi-judicial* del árbitro.

2.1.1. Laudos arbitrales en supuestos de arbitraje obligatorio

En caso de arbitraje obligatorio¹⁴, junto a las posibilidades impugnatorias comunes a los arbitrajes de derecho (forma, procedimiento, orden público laboral, *vid. supra*), la jurisprudencia constitucional ha admitido una revisión de contenido de mayor intensidad. El carácter impuesto de la decisión arbitral legitimaría *mayores espacios de defensa o impugnación*. En este contexto, la STC 174/1995 precisó que en supuestos de arbitraje obligatorio la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva exigía la posible revisión de fondo de la cuestión sometida a arbitraje¹⁵. Por tanto, la revisión judicial de los laudos arbitrales limitada a

¹⁰ Si existen, sin embargo, referencias normativas particulares como las relativas al arbitraje en materia electoral (arts. 76 ET y arts. 127-132 LPL, *vid., infra*, III. b.3.1)).

¹¹ *Vid., infra*, III y IV.

¹² *Vid., infra*, III. b.2.1).

¹³ *Vid., infra*, III. b.2.2).

¹⁴ En estos supuestos, como puso de manifiesto el Tribunal Constitucional en STC 11/1981 se desnaturaliza la institución arbitral porque este arbitraje obligatorio «no es genuino arbitraje porque en modo alguno lo es el que reúne al mismo tiempo las características de ser público y de ser obligatorio» y habrán de quedar garantizadas «las condiciones de imparcialidad del árbitro».

¹⁵ La Sentencia interpretaba el arbitraje obligatorio recogido en la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres y aun cuando no se trataba de un arbitraje laboral la sentencia es un punto de referencia importante (*vid.*, el comentario realizado por BORRAJO DACRUZ en AL, I, 1996, p. 831).

las garantías formales «...resulta insuficiente para entender que el control judicial así concebido cubre el derecho a obtener la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE»¹⁶.

Partiendo de tal declaración parece lógico pensar que podría plantearse la revisión jurisdiccional del laudo incluso en supuestos de disconformidad de la decisión arbitral, es decir, que cabría impugnar en base al contenido del laudo más allá de defectos formales o de vulneración de normas de derecho necesario¹⁷.

Quedaría abierta, además, la impugnación del acto administrativo de sumisión a arbitraje obligatorio (establecimiento del arbitraje, designación del árbitro) ante la jurisdicción contencioso-administrativa¹⁸.

2.1.2. Laudos arbitrales en supuestos de arbitraje voluntario

En supuestos de libre sumisión de las partes a la decisión arbitral los motivos o causas de impugnación deberían ser limitados y tasados. La libre voluntad de las partes de sumisión de la cuestión litigiosa a arbitraje legitimaría aquellas restricciones pues, de otro modo, la amplia determinación de causas o motivos impugnatorios supondría, en cierta medida, *eludir la autonomía del procedimiento*¹⁹. En base a ello, las causas de impugnación han de quedar reducidas a vicios formales o procedimentales y, en cuanto al fondo, sólo sería admisible la impugnación del laudo arbitral en base a la vulneración de normas de derecho necesario.

2.2. Impugnación de laudos arbitrales en conflictos de intereses

En un conflicto de intereses, sea obligatorio o voluntario, el árbitro resuelve en equidad y no sujeto, por tanto, a criterios jurídicos. En base a ello, podría pensarse que los únicos motivos de impugnación de laudos dirimientes de aquellos conflictos serían los netamente formales.

No obstante, tal afirmación precisa una matización adicional. Aun cuando las razones formales o procedimentales²⁰ legitimarían, sin duda, la impugnación de un laudo que resuelve un conflicto de intereses, la actuación del árbitro no puede quedar al margen de los mínimos de derecho necesario²¹. En el proceso de creación normativa que implica la resolución de aquel conflicto, la actuación del árbitro deber estar guiada por el respeto al orden laboral establecido *aun cuando su decisión no se funde en criterios jurídicos* (en esta línea, STS 19

¹⁶ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., "Procedimientos autónomos de solución...", *op. cit.*, p. 10 y PEDRAJAS MORENO, A "La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales", JL, nº 3, 2000, p. 32.

¹⁷ En este sentido se expresa IGLESIAS CABERO al afirmar que por tratarse de una solución extrajudicial impuesta a las partes que se ven obligadas a acudir a este trámite «*debe ofrecerse la posibilidad de acudir en última instancia a la vía judicial como sucede en los supuestos de reclamaciones en materia electoral...*» (*Garantías de las partes interesadas en el arbitraje*, en AA.VV., *El arbitraje Laboral. Los acuerdos de empresa*, *op. cit.*, p. 95).

¹⁸ Vid., *in extenso*, BALLESTER PASTOR, M.A., *El arbitraje laboral*, Ed. MTSS, Madrid, 1993, pp. 239 y ss.

¹⁹ En esta línea afirma IGLESIAS CABERO que en la medida en que se abra la posibilidad de impugnar judicialmente el laudo, perderá interés este medio de solución de la conflictividad laboral privada y pacífica pero si se cierra o se dificulta extraordinariamente, podría vulnerarse el art. 24 de la Constitución (*loc. cit.*, p. 95).

²⁰ Vid., *infra*, III. b.2.1).

²¹ No obstante –y, sorprendentemente, habría que añadir– la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) 2 julio 1985 (Ar. 3944) declarararía, respecto al arbitraje obligatorio impuesto en virtud del art. 10 RDLRT, que al tratarse de un arbitraje de equidad, no tendría que sujetarse a formalidad alguna.

octubre 1998²²). Entenderlo de otro modo supondría que el laudo que resuelve en equidad puede atentar legítimos derechos reconocidos por la Constitución o las leyes²³.

La doctrina lo viene entendiendo de este modo y, en este sentido, declara CRUZ VILLALÓN que el contenido de un laudo resolutorio de un conflicto de intereses puede ser impugnado de igual modo que podría ser objeto de impugnación el contenido de lo pactado en convenio colectivo «por no respetar los mínimos de derecho necesario establecidos en norma de rango jerárquico superior»²⁴.

Partiendo de tal razonamiento y sin olvidar las posibilidades de impugnación de laudos en conflictos de intereses por motivos formales y procedimentales, la intervención de un árbitro con carácter obligatorio en aquellos conflictos genera diversidad de objetos impugnatorios (acto administrativo del arbitraje, laudo arbitral). Así, al igual que se expuso en los arbitrajes obligatorios en conflictos jurídicos (*vid. supra*), el carácter impuesto (ajeno a la autonomía de la voluntad de las partes) de la decisión arbitral posibilita la impugnación tanto del acto administrativo de sumisión a arbitraje como del laudo en sí mismo, laudo que, –según la interpretación jurisprudencial dominante que parte de la STCT 21 agosto 1988²⁵– tendrá eficacia de convenio colectivo. Atendiendo a la dualidad expuesta, las cauces procesales de impugnación (orden jurisdiccional, modalidad procesal) y las causas impugnatorias serán diversas. Así, el acto administrativo de arbitraje obligatorio (establecimiento del arbitraje, designación del árbitro) será objeto de revisión impugnatoria ante la jurisdicción contencioso-administrativa²⁶ y el laudo *asimilado en eficacia* al convenio colectivo será impugnado ante la jurisdicción social por los motivos de impugnación de las normas convencionales²⁷.

²² Ar. 8907.

²³ En los arbitrajes de equidad quedará excluida, lógicamente, la revisión judicial de fondo (cfr. CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, *op. cit.*, 78, ROMÁN VACA, E., “El arbitraje en los conflictos colectivos...”, *op. cit.*, p. 336 y PÉREZ YÁNEZ, R., *El control judicial de los pactos colectivos*, Ed. CES, Madrid, 1996, pp. 358 y ss.).

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma...*, *op. cit.*, p. 78 (*vid.*, STS 17 diciembre 1991 [AL, 2002, rfcia. 581]). En línea similar, BALLESTER PASTOR, M.A. (*El arbitraje laboral*, *op. cit.*, pp. 293 y 294), FERRANDO GARCÍA (“Impugnación del laudo que sustituye la Ordenanza Laboral”, RDS, nº 7, 1999, pp. 201-202) y –en términos más amplios– DURÁN LÓPEZ, que partiendo de la asimilación de la eficacia o valor del laudo que resuelve un conflicto de intereses a lo pactado en convenio colectivo mantiene que la vía de impugnación y las causas impugnatorias del laudo serán las mismas que las previstas para la impugnación de los convenios colectivos: ilegalidad –que engloba resolución *ultra vires* e infracción de normas esenciales de procedimiento–, la nulidad del convenio arbitral y la lesividad (“El laudo arbitral en los conflictos colectivos”, *op. cit.*, p. 111).

²⁵ En esta línea, BALLESTER PASTOR y LAHERA FORTEZA (*Ibid.*, pp. 240 y ss. y “La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral en la sustitución de las Ordenanzas laborales”, RL, I, 1999, p. 18, respectivamente).

²⁶ En este caso, el objeto del recurso es un acto administrativo y estarán legitimados para su planteamiento las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo (art. 19.1 a) de la Ley 29/1998, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa). En contra, sin embargo, se manifiesta la STSJ Madrid 19 junio 1987 (Sala Contencioso-administrativa) que se declara incompetente para examinar un arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (*vid.*, *infra*, III b.3.4) por estar sometida ésta a la normativa laboral.

²⁷ BALLESTER PASTOR, M.A. *El arbitraje laboral*, *op. cit.*, p. 256. Lógicamente, el laudo con naturaleza de convenio colectivo será impugnado por la vía procesal de impugnación de convenios colectivos (arts. 161-164 LPL, *vid.*, III. b.2.3).

3. VÍAS DE IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES LABORALES

3.1. Punto de partida: Inaplicación de la Ley de Arbitraje Privado (Ley 36/1988, de 5 diciembre) y silencio de la Ley de Procedimiento Laboral

El art. 2.2 de la Ley de Arbitraje Privado (en adelante, LAP) excluye de su ámbito de aplicación a los arbitrajes laborales. En base a ello, podría mantenerse que el régimen impugnatorio de los laudos arbitrales contenido en aquella norma (art. 45 y ss. LAP) no puede aplicarse a los arbitrajes laborales. Este lógico razonamiento no impide, sin embargo, que los principios generales del arbitraje contenidos en aquella ley puedan ser aplicados a los arbitrajes laborales ante lagunas o dudas interpretativas²⁸, más aún cuando no existe una ordenación normativa común de los arbitrajes laborales y, lógicamente, tampoco de su impugnación. La LAP determinaría, por tanto, el *Derecho común del arbitraje*.

En base a ello, salvando las diferencias y las concreciones que para determinadas materias se hacen en la normativa laboral en materia impugnatoria (elecciones, periodos de consultas, previsión convencional), las causas impugnatorias de aquellos *arbitrajes privados* también podrían ser aplicables a los *arbitrajes laborales*. A estos efectos el art. 45 LAP fija como motivos o causas impugnatorias: 1) Nulidad del laudo; 2) Inobservancia de formalidades y principios esenciales establecidos; 3) Emisión fuera de plazo; 4) Resolución de puntos no sometidos a la decisión arbitral o de materias no susceptibles de arbitraje; 5) Emisión de laudo contrario al orden público.

Todas estas causas pueden ser trasladadas a la impugnación de los laudos arbitrales laborales con independencia del carácter voluntario u obligatorio del arbitraje y de la naturaleza del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses; individual o colectivo); vicios formales o procedimentales (extralimitación temporal u objetiva, defectos procedimentales) y vulneración de normas de derecho necesario (orden público laboral)²⁹. En este contexto, el Tribunal Supremo declararía en STS 2 enero 1996³⁰ que lo característico del arbitraje como «*equivalente jurisdiccional*» sería precisamente el cierre al acceso judicial de la controversia «*de modo que la jurisdicción no puede sustituir al árbitro en la decisión del conflicto (...) ni enjuiciar su laudo, restando sólo a aquélla unas facultades de control externo, y no de fondo, a través del recurso de revisión*». En base a ello, otros pronunciamientos jurisprudenciales (STSJ Navarra 29 julio 1999³¹) han matizado que lo que está vedado a los Tribunales es entrar a conocer el contenido del laudo porque ello sería tanto como «*reiniciar de nuevo el debate que quedó juzgado en el laudo*».

Junto a aquellas *causas genéricas* o comunes, existirían causas singulares aplicables sólo a arbitrajes laborales (vgr. causas vinculadas al régimen de impugnación de convenios colec-

²⁸ En este sentido, BALLESTER PASTOR (*El arbitraje laboral, op. cit.*, p. 290), DURÁN LÓPEZ (“El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *op. cit.*, pág 110) y ROMÁN VACA (“El arbitraje en los conflictos colectivos..., *op. cit.*, p. 367) (*vid.*, además, STCT 2 junio 1987).

²⁹ Autores como PEDRAJAS MORENO suman a este listado de causas impugnatorias la lesión grave del interés de terceros por aplicación (y extensión) a todos los laudos arbitrales del régimen impugnatorio de los convenios colectivos (arts. 90.5 ET y 161-164 LPL) (“La impugnación de los acuerdos de mediación..., *op. cit.*, p. 34). Tal ampliación a todos los supuestos arbitrales parece excesiva (*vid.*, *infra*, III.b.2.3)]

³⁰ Ar. 163.

³¹ As. 2489.

tivos) con carácter general³² o que disponen de un tratamiento específico (vgr. impugnación en arbitrajes electorales, en arbitrajes que resuelven discrepancias surgidas en períodos de consultas, en arbitrajes regulados en convenios colectivos o en los arbitrajes dictados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en sustitución de Ordenanzas Laborales)³³. Además, de estas previsiones legales, los Acuerdos Interprofesionales sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, a nivel estatal o autonómico, recogen ciertas previsiones en la materia³⁴.

A análisis de estas cuestiones se dedican los epígrafes siguientes.

3.2. Cauce (modalidad) procesal y causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales

En base a estas causas comunes o *genéricas* de impugnación de los laudos arbitrales podría el juez comprobar la regularidad del proceso arbitral, es decir, verificar la no extralimitación temporal u objetiva del laudo, el respeto a los principios materiales y formales del proceso y la no vulneración de normas de derecho necesario «*sin que pueda entrarse a debatir de nuevo el fondo sometido al compromiso arbitral*»³⁵.

3.2.1. El cauce procesal para impugnar laudos arbitrales laborales

La referida carencia de tratamiento normativo sustantivo unitario (léase *relativa anomia*)³⁶ en materia impugnatoria arbitral se intensifica en el ámbito procedimental, con las dudas acerca de la modalidad procesal adecuada para impugnar los laudos arbitrales laborales. Dejando a un lado la regulación *ad hoc* establecida en materia de arbitraje de elecciones³⁷, no existe referencia común sobre la modalidad procesal idónea. Ello ha generado numerosas interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales que se concretan en cuatro posiciones: a) El cauce impugnatorio será el del proceso especial de conflictos colectivos³⁸ (en supuestos, lógicamente, de laudos que dirimen conflictos de carácter colectivo no así en casos de conflictos individuales); b) El cauce de impugnación habrá de ser el del proceso ordinario³⁹; c) La modalidad procesal variará en atención al objeto o materia de la contro-

³² *Vid. infra*, III. b.2.3).

³³ *Vid., infra*, III. b.3).

³⁴ *vid., infra*, IV.

³⁵ STSJ Valencia 12 mayo 1998 (As. 2292), STSJ Navarra 29 julio 1999 (As. 2489) y STS 19 octubre 1998 (Ar. 8907).

³⁶ En STSJ Navarra 29 julio 1999 (As. 2489), el Tribunal autonómico aludiría a esta situación de inexistencia reguladora «...*excluidos los arbitrajes laborales expresamente de la Ley de Arbitraje 36/1988, de 5 de diciembre, en su art. 2.2, el arbitraje laboral carece de una regulación sustantiva, limitándose en las leyes el tratamiento de la cuestión a referencias al procedimiento arbitral, sin establecerse un régimen unitario de los recursos pertinentes frente a los laudos arbitrales*».

³⁷ Arts. 76 ET y arts. 127-132 LPL (*vid., infra*, b.3.1)).

³⁸ SSTS 8 junio y 25 septiembre 1982 (Ar. 4724 y Ar. 4998, respectivamente); cfr., además, ROMÁN VACA, E., "El arbitraje en los conflictos colectivos...", *op. cit.*, pp. 368-369. Lógicamente, ello sería posible siempre que se trate de un laudo arbitral dirimente de un conflicto (colectivo) jurídico y la posible aplicación de esta modalidad procesal ha sido acogida a nivel jurisprudencial. Así, la STS 9 marzo 1998 [Ar. 2372] declara que el proceso de conflicto «*es idóneo no sólo para alcanzar la referida interpretación (de convenios colectivos) sino también para el ejercicio de pretensiones colectivas que no tienen asignadas otra modalidad procesal*».

³⁹ En este sentido, STSJ Navarra 29 enero 1999 (AL, 1999, rfcia. 1069).

versia de fondo (proceso ordinario o modalidad procesal correspondiente)⁴⁰; d) En la medida en que los laudos (*determinados laudos*, habría que precisar) se asimilan en eficacia a los convenios colectivos, el cauce de su impugnación será, en todos los supuestos, el de la impugnación de convenios colectivos⁴¹.

Las alternativas expuestas no resuelven la gran cantidad de problemas procesales que genera reconducir y *forzar* la impugnación de laudos arbitrales a modalidades procesales preestablecidas, aun cuando la opción menos inadecuada sea la tercera. Sin duda, lo más oportuno hubiera sido, como expresa CRUZ VILLALÓN, afrontar la regulación de la impugnación de los laudos arbitrales *ad hoc* en la LPL creando una nueva modalidad procesal para la impugnación de aquéllos⁴², sin perjuicio de que pudieran introducirse especificidades que *modalizaran el régimen general* cuando la singularidad del objeto de la controversia laboral así lo aconsejara (vgr. laudos de elecciones).

La situación expuesta y las carencias que, en general, presenta el tema de la impugnación de los laudos arbitrales laborales a nivel sustantivo y procesal se traduce, en definitiva, en inseguridad jurídica. Resulta paradójico que la revitalización de la institución arbitral tras la reforma de 1994 no se viera acompañada del diseño *de una regulación mínima uniforme*⁴³, ordenación normativa que no eludiría, sin embargo, la autonomía de estos «*equivalentes jurisdiccionales*»⁴⁴.

3.2.2. Causas de impugnación genéricas o comunes

La alusión a *causas de impugnación genéricas* o comunes implica que los motivos impugnatorios referidos a continuación podrían ser aplicados prácticamente a cualquier laudo arbitral⁴⁵ sin consideración alguna a la materia objeto de controversia o al reconocimiento legal o convencional de la figura arbitral. A estas *causas de impugnación genéricas* o comunes se contraponen las *específicas* que por la especialidad del objeto de la controversia o su reconocimiento legal o convencional diferenciado, son objeto de revisión en un apartado distinto⁴⁶.

En estos supuestos impugnatorios *genéricos* (con las salvedades que después se harán en casos de impugnación vinculados al régimen impugnatorio de los convenios colectivos)⁴⁷

⁴⁰ En esta línea afirma CRUZ VILLALÓN que el laudo será impugnado por la vía del proceso ordinario o por la de la modalidad procesal correspondiente «*en función de cual hubiera sido la tramitación procesal que hubiera seguido una acción de similares características atendiendo al objeto del conflicto laboral de fondo*» (*El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, *op. cit.*, pp. 81-82, en sentido similar, CASAS BAAMONDE, M.E., “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral...”, *op. cit.*, p. 7 y FERRANDO GARCÍA, M.F., “La impugnación del laudo que sustituye la Ordenanza Laboral [A propósito de la STS de 19 de octubre de 1998], RDS, n° 7, 1999, p. 202.

⁴¹ CABERO MORÁN, E., GARCÍA TRASCASAS, “La impugnación judicial de laudos laborales y de actos de extensión de convenios colectivos (Referencia a la ejecución judicial de los laudos)”, AL, III, 1993.

⁴² CRUZ VILLALÓN, J., *Ibid.*, p. 77. En esta misma línea, mantiene ROMÁN VACA el establecimiento de un específico recurso de nulidad para impugnar decisiones arbitrales laborales (*Ibid.*, p. 369).

⁴³ Esta situación de *desidia normativa* casa mal, además, con el deseo de potenciar (en general) los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales (STS 28 octubre 1987 [Ar. 7682]).

⁴⁴ PEDRAJAS MORENO, A., “La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, p. 29.

⁴⁵ En cuanto a la lesividad como causa de impugnación de cualquier laudo arbitral, es preciso mostrar ciertas reservas (*vid., infra*, III. b.2.3).

⁴⁶ *Vid., infra*, III. b.3).

⁴⁷ *Vid., infra*, III. b.2.3)

podrían plantear acción todos aquellos que fueron parte en el curso del procedimiento arbitral así como cualquier otro sujeto que no habiéndose personado como parte alegue lesión del laudo a sus derechos o intereses legítimos (art. 17 LPL)⁴⁸. Queda excluida, lógicamente, la posibilidad de que el árbitro ostente la condición de parte en el proceso pues su condición –al igual que la del juez– es de tercero imparcial⁴⁹.

3.2.2.1. Defectos formales y procedimentales

Doctrina y jurisprudencia consideran, de forma unánime, que los vicios o errores *in procedendo* deben ser causas o motivos de impugnación de los laudos arbitrales laborales⁵⁰, con independencia del carácter del arbitraje (obligatorio, voluntario; individual, colectivo) y de la naturaleza de la controversia o conflicto (jurídico, de intereses). Bajo el epígrafe defectos formales y procedimentales se analizan estos vicios del arbitraje que afectan al *marco formal* de la institución y a las garantías esenciales de la misma.

Extralimitación temporal y objetiva (ultra vires)

En todo proceso arbitral, el árbitro ha asumido sus competencias de decisión limitadas a nivel temporal y objetivo. En el arbitraje voluntario un tercero ha adquirido sus atribuciones de la voluntad de las partes y con el respeto a los límites establecidos por éstas (fijadas en el compromiso arbitral), la decisión del árbitro será lícita⁵¹. Por su parte, en los arbitrajes obligatorios, el marco de excepcionalidad en el que éstos se dictan⁵², legitima plenamente una limitación de las materias objeto de decisión y del tiempo en el que ésta ha de ser emitida.

Las jurisprudencia viene manteniendo que la extralimitación de los árbitros respecto de las facultades que le fueron conferidas (a nivel temporal y objeto, habría que precisar) es causa de impugnación del laudo emitido (STS 19 octubre 1998)⁵³. Con anterioridad, en

⁴⁸ El Tribunal Constitucional en STC de 60/1982 ampliaría el concepto de interés directo y declararía la legitimación activa de aquellos que ostentaran interés legítimo.

⁴⁹ CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, *op. cit.*, p. 84.

⁵⁰ A nivel doctrinal se expresan en este sentido, DURÁN LÓPEZ, F., “Medios de solución no jurisdiccionales...”, *op. cit.*, pp. 33 y ss. e *idem*, “El laudo arbitral en los conflictos...”, *op. cit.*, pp. 110 y ss.; BALLESTER PASTOR, M.A., *El arbitraje laboral*, *op. cit.*, pp. 239 y ss.; ROMÁN VACA, E., “El arbitraje en los conflictos colectivos...”, *op. cit.*, p. 366; CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma...*, *op. cit.*, pp. 76 y ss.; CABERO MORÁN, E., GARCÍA TRASCASAS, A., “La impugnación judicial de los laudos laborales...”, *op. cit.*, p. 800; MERCADER UGUINA, J.R., PIÑEIROA DE LA FUENTE, A., “El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales”, RL, I, 1996, p. 70; IGLESIAS CABERO, M., *El arbitraje laboral*, *op. cit.*, p. 95; ALVAREZ SACRISTÁN, I., “El nuevo arbitraje laboral”, RVDPA, Tomo VIII, septiembre, 1996, p. 385; ODRIOZOLA LANDERAS, M.A., “Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos: los PRECO”, DL, n° 56, 1998, nota al pie n° 36, pp. 115-116.

La jurisprudencia, por su parte, acepta la *revisión de forma* del laudo -entre otras- en la ya citada STS 19 octubre 1998 (Ar. 8907) y en STSJ Navarra 29 julio 1999 (As. 2489). El propio Tribunal Autonómico se pronunciaría, sin embargo, en sentido mucho más amplio (aceptando incluso la revisión de fondo) en pronunciamiento anterior (STSJ Navarra 21 enero 1999 [AL, 1999, rfcia. 1069]).

⁵¹ En este contexto, mantiene BALLESTER PASTOR que tal causa de impugnación, aun cuando suele contemplarse expresamente en las normas que regulan la institución arbitral (art. 45.3 LAP) «no deriva de la ley sino de la propia esencia del arbitraje y de todo negocio realizado por delegación de tercero» (*El arbitraje laboral*, *op. cit.*, p. 287).

⁵² Arbitrajes obligatorios impuestos en huelgas en servicios públicos o de inaplazable necesidad (art. 10.1 RD-ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo), arbitrajes obligatorios en materia electoral, arbitrajes obligatorios acordados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en supuestos de desacuerdo negocial tras la derogación de las Ordenanzas Laborales (Disposición Transitoria Sexta del ET...).

⁵³ Ar. 8907, *cit.*, *supra*.

supuestos de arbitraje voluntario, el Tribunal Supremo habría afirmado (SSTS 9 febrero y 6 diciembre de 1984) que el plazo vincula a los árbitros de forma tal que fija los límites de la potestad arbitral misma, dado que al aceptar el árbitro su nombramiento se somete a la voluntad de los compromitentes «*que son por la índole sustancialmente contractual de la institución, los que establecen el término en que los árbitros han de desempeñar su cometido...*»⁵⁴. Por tanto, la fijación de un plazo es *condición esencial en el compromiso arbitral*, no siendo admisible la notificación del árbitro del retraso en la emisión del laudo pues se precisaría nuevo acuerdo de las partes implicadas (STS 9 febrero de 1984 y 31 octubre 1986).

Por su parte, la extralimitación objetiva (*resolución ultra vires*) también vicia de nulidad el laudo arbitral laboral de igual forma que sería causa de nulidad en supuestos de arbitrajes no laborales como declara el art. 45 de la LAP. Este precepto en su nº 4º establece que el laudo podría anularse cuando los árbitros resolvieran sobre puntos no sometidos a su decisión o que, aunque lo hubiesen sido, no pudieran ser objeto de arbitraje. Sobre la base de este precepto, doctrina y jurisprudencia vienen reconociendo que la *resolución ultra vires* o la extralimitación objetiva del laudo emitido, al privar de causa a la actividad arbitral (de forma total o absoluta), es motivo de impugnación de aquél *también en el ámbito laboral*⁵⁵.

Irregularidades procedimentales: falta de imparcialidad del árbitro, de audiencia, de igualdad, o de contradicción de las partes, indefensión, falta de motivación suficiente o presencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la decisión arbitral

Anteriormente se afirmaba que la LAP de 1988 aun no siendo aplicable a los arbitrajes laborales sí constituía un importante punto de referencia a efectos interpretativos⁵⁶. De este modo, los principios generales del arbitraje, a falta de reconocimiento expreso en la normativa laboral, habrán de extraerse –a fin de garantizar los derechos de las partes– de las reglas generales de la institución arbitral⁵⁷. En esta línea, será esencial la imparcialidad del árbitro (tercero dirimente)⁵⁸ y el respeto a los principios de audiencia, contradicción e igualdad (art. 21.1 LAP)⁵⁹ o de defensa de las partes (STS 18 enero 1995)⁶⁰ principios que, por encima de las consideraciones particulares de la Ley de Arbitraje, son una exigencia del propio derecho constitucional de tutela judicial efectiva⁶¹.

⁵⁴ En términos similares, la SJS nº 4 de Madrid 2 octubre 1999 declararía que el plazo de que disponen los árbitros para emitir el laudo en un arbitraje voluntario ha de calificarse como de naturaleza resolutoria «*al imponer a los árbitros designados una obligación de ineludible observancia cuyo incumplimiento implica la extinción del convenio arbitral y la nulidad del laudo citado extemporáneamente...*».

⁵⁵ Se pronuncian en este sentido, DURÁN LÓPEZ, CRUZ VILLALÓN, BALLESTER PASTOR, ROMÁN VACA, ALVAREZ SACRISTÁN, PEDRAJAS MORENO y PURCALLA BONILLA y BEATO GARCÍA (“El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *op. cit.*, p. 112; *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, *op. cit.*, p. 77; *El arbitraje laboral*, *op. cit.*, pp. 287-288; “El arbitraje en los conflictos colectivos...”, *op. cit.*, pp. 366-367; “El nuevo arbitraje laboral”, *op. cit.*, p. 385; “La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, p. 32 y “La impugnación de los laudos arbitrales”, Revista CEF, nº 208, 2000, p. 76, respectivamente). La jurisprudencia, de igual modo, considera que la extralimitación material u objetiva del árbitro es también causa de impugnación del laudo arbitral (SSTS 2 febrero 1978 y 25 mayo 1979).

⁵⁶ *Vid., supra*, III. a).

⁵⁷ BALLESTER PASTOR, M.A., *El arbitraje laboral*, *op. cit.*, p. 290.

⁵⁸ STS 2 Julio 19985 (Ar. 3944).

⁵⁹ En sentido similar, DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *op. cit.*, p. 112.

⁶⁰ As. 359.

⁶¹ *Vid.*, STS 1 diciembre 1986.

Junto a ello, la presencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la emisión de la decisión arbitral podría ser causa impugnatoria del laudo⁶². Esta regla, que sí está presente en determinadas disposiciones normativas laborales (vgr. art. 51.5 ET) podrían extender su aplicación a las decisiones arbitrales como garantía de regularidad en el proceso de formación de la voluntad arbitral o ausencia de vicios del consentimiento. De igual forma, algún pronunciamiento jurisprudencial ha estimado procedente la impugnación del laudo arbitral ante la falta de motivación sucinta del fallo o decisión arbitral (STS 18 enero 1995).

Por otro lado, ante la inexistencia de tratamiento normativo laboral *común* en materia de impugnación de laudos arbitrales, los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales podrían contener previsiones en la materia. En tales supuestos, partiendo del respeto a las reglas y principios esenciales de la institución arbitral (*vid. supra*) aquellas normas convencionales podrían fijar *determinados aspectos, formalidades o requisitos procedimentales internos* cuyo incumplimiento podría ser –también– causa impugnatoria⁶³.

3.2.2.2. Vulneración de normas de derecho necesario: el respeto al orden público laboral

Resulta lógico pensar que por mucho que se reconozca la autonomía de los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en base al derecho de autonomía y autotutela de las partes, el desenvolvimiento de estos cauces de solución autónoma habrá de respetar ciertas exigencias de fondo junto a las garantías formales y procedimentales esbozadas. Ello implica, en definitiva, el respeto al *orden público laboral* o normas de derecho necesario (SSTS 24 enero 1992 y 29 abril 1993)⁶⁴ como viene poniendo de manifiesto la jurisprudencia (STS 2 Julio 1985 y 19 octubre 1998 y STSJ Asturias 20 noviembre 1998)⁶⁵.

3.2.2.3. La eficacia convencional del laudo como posible criterio determinante de las causas de impugnación: ilegalidad y lesividad (perjuicio de terceros)

Como se conoce, el art. 24 del RD-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo asimila en eficacia los laudos arbitrales dictados en proceso de conflicto colectivo al acuerdo entre las partes⁶⁶ y el art. 154.2 LPL, por su parte, *asimila en eficacia* el acuerdo de conciliación a los convenios colectivos⁶⁷. En base a estas y a otras disposiciones normativas (*vid., infra*), algunos autores han mantenido que las causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales

⁶² En este sentido, CRUZ VILLALÓN (*El arbitraje en la reforma legislativa, op. cit.*, p. 77).

⁶³ En esta línea, DURÁN LÓPEZ, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *op. cit.*, p. 112 (sobre el tema y su conexión con el obligado respeto a las normas procesales, *vid.*, III. b.3.3] y IV).

⁶⁴ Ar. 69 y Ar. 3381, respectivamente. En esta línea, BALLESTER PASTOR (*El arbitraje laboral, op. cit.*, p. 256), PEDRAJAS MORENO (“La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, pp. 34,35 y 38) y ROMÁN VACA (“El arbitraje en los conflictos colectivos...”, *op. cit.*, p. 366). Algún autor, sin embargo, ha restringido –en exceso– este concepto de *orden público* al marco constitucional y procesal (ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “El nuevo arbitraje laboral”, *op. cit.*, p. 385).

⁶⁵ Ar. 39 44, Ar. 8907 y As. 4500, respectivamente.

⁶⁶ «Las partes podrán designar uno o varios árbitros. En tal caso, éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes».

⁶⁷ El art. 154 LPL –en la regulación adjetiva del proceso de conflictos colectivos– tras establecer que será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, declara que lo acordado en conciliación «tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma...».

serán las propias de los convenios colectivos, es decir, que aquéllos podrían ser impugnados por ilegalidad o lesividad. Ello supondría admitir que el régimen de impugnación de los arbitrajes laborales habría de seguir la ordenación normativa de la impugnación de los convenios colectivos⁶⁸ lo que implica, en definitiva, que en este supuesto impugnatorio concreto, el cauce impugnatorio (procedimiento de impugnación de convenios colectivos) determina las causas de impugnación (ilegalidad y lesividad). Junto a estas, no podrían olvidarse, lógicamente, las causas de impugnación vinculadas a vicios formales y procedimentales y a vulneración de normas de derecho necesario (*vid. supra*).

Tal interpretación se refuerza, además, con las previsiones de los arts. 85 y 91 ET que reconducen la impugnación de los laudos de aplicación e interpretación de convenios colectivos y de los *laudos de consultas* al procedimiento de impugnación de los convenios colectivos⁶⁹.

Esta asimilación de regímenes impugnatorios implicaría, de hecho, la ampliación de los motivos de impugnación comunes o *genéricos* de los laudos arbitrales laborales. No obstante, de los dos motivos propios de la impugnación de los convenios colectivos sólo uno, la lesividad, supone una verdadera novedad en la medida en que la impugnación por ilegalidad no es más que una reiteración de la prohibición de vulnerar normas de derecho necesario (*orden público laboral*)⁷⁰. Aquella lesividad legitimaría a los terceros cuyo interés ha resultado gravemente lesionado⁷¹, a impugnar el laudo arbitral (art. 163.1.a] LPL) terceros que, en todo caso, han de ser externos a la unidad de negociación (STS 10 febrero 1992). Por ello, habrá de tratarse de sujetos que no estén representados por los negociadores pues, en el caso de estarlo, el cauce impugnatorio sería el de la impugnación por ilegalidad y no por lesividad⁷².

Llegados a este punto sería preciso clarificar si esa impugnación por lesividad puede ser considerada causa o motivo de impugnación en todos los laudos arbitrales laborales (*causas genéricas*). En este sentido, sería más oportuno admitir que la impugnación por lesividad

⁶⁸ En este sentido, BALLESTER PASTOR (*Ibid.*, pp. 256 y 276 y ss.), CABERO MORÁN y GARCÍA TRASCASAS (“La impugnación judicial de laudos laborales...”, *op. cit.*, pp. 798 y ss.) y PEDRAJAS MORENO (“La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, pp. 35-35, este autor, sin embargo, se muestra algo dubitativo sobre la cuestión). DURÁN LÓPEZ, por su parte, mantiene la impugnación por ilegalidad y lesividad únicamente en supuestos de conflictos de intereses no así en conflictos jurídicos (“El laudo arbitral en los conflictos colectivos”, *op. cit.*, p. 111).

⁶⁹ *Vid.*, *infra*, III.b.3.2 y III. b.3.3.

⁷⁰ FERRANDO GARCÍA mantiene en este contexto que la ilegalidad del convenio vendría referida al incumplimiento de las normas de derecho necesario que rigen el proceso negociador (ausencia de legitimación de los sujetos o de las mayorías necesarias para acordar, incumplimiento de forma escrita...) o su contenido (“Impugnación del laudo que sustituye...”, *op. cit.*, p. 208).

⁷¹ En opinión de FERRANDO GARCÍA, se trataría supuestos de violación del derecho de terceros de contenido económico o no (*Ibid.*, p. 211).

⁷² Como se conoce, el art. 163 LPL establece que la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo (que es el procedimiento fijado por la LPL para la impugnación directa –por contraposición a la impugnación de oficio que sigue el procedimiento de impugnación de los convenios colectivos-) corresponde a: a) si la impugnación se fundamenta en ilegalidad del convenio, los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas (incluidos, lógicamente, los órganos de representación de los trabajadores firmantes del convenio colectivo que se impugna [STS 20 septiembre 2002 –AL, 2003, rfcia. 12-]); b) si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, a los terceros cuyo interés resulte gravemente lesionado y no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio (*vid.*, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, A.V., RÍOS SALMERÓN, B., *Curso de Procedimiento Laboral*, Ed. Tecnos, Madrid, 1998, 5ª edición, p. 176).

únicamente sería posible cuando: a) la naturaleza del conflicto legitimara una interpretación en este sentido (conflicto de intereses)⁷³ y b) cuando la ley o la negociación colectiva reconozca al laudo arbitral que dirime controversias laborales la eficacia de un convenio colectivo o, simplemente, se reconduzca el régimen impugnatorio del laudo al régimen de impugnación del convenio colectivo⁷⁴. La consideración de la lesividad como causa impugnatoria *en todos los supuestos* supondría una ampliación excesiva que desnaturalizaría la esencia de los procedimientos autónomos de solución de controversias laborales y convertiría la revisión jurisdiccional de los laudos en una *cuasi-apelación* en sede judicial y lo mismo podría decirse de una revisión sobre el fondo más allá de una hipotética ilegalidad de contenido.

3.2.3. Causas de impugnación específicas

Como quedó referido *supra*, las causas de impugnación *genéricas* podrían ser aplicadas (con algún matiz)⁷⁵ a cualquier laudo arbitral aun cuando no exista reflejo normativo alguno en el ordenamiento laboral. Tal afirmación partía de la aplicación al arbitraje laboral de los principios y reglas esenciales de la institución arbitral cuya normativa básica (Ley 36/1988) aún no siendo aplicable a los arbitrajes laborales *inspira* su marco regulador⁷⁶. Por contra, las calificadas como causas de impugnación *específicas*, aun compartiendo el diseño impugnatorio general⁷⁷, son objeto de previsión legal o convencional específica en base, normalmente, a la singularidad del objeto de la controversia sometida a arbitraje.

Estas referencias normativas expresas, sin embargo, no son todo lo innovadoras que cabría esperar y, en ocasiones, sólo concretan o especifican las causas comunes o *genéricas*.

3.2.3.1. El arbitraje en materia electoral

La figura arbitral contemplada en los arts. 76 ET y 126-132 LPL es un arbitraje obligatorio (forzoso) y de naturaleza institucional⁷⁸ al que la jurisprudencia ha llegado a calificar de «*pseudoarbitraje*» (STS 2 enero 1996)⁷⁹ y cuyas singularidades alcanzan también al régimen de impugnación judicial del laudo.

⁷³ *Id.*, *supra*, II. b) e *infra*, III. b.3.4 y DURÁN LÓPEZ, “El laudo arbitral en los conflictos...”, p. 111.

⁷⁴ Mantienen, asimismo, la no impugnación de los laudos arbitrales por lesividad PÉREZ YÁNEZ y LAHERA FORTEZA (*El control judicial de los pactos colectivos*, *op. cit.*, p. 359 y “La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral...*op. cit.*”, p. 28, respectivamente).

⁷⁵ *Id.*, *supra*, III. b.2.3).

⁷⁶ La STCT 2 junio 1987 declararía que la no aplicabilidad de la Ley de Arbitraje a los arbitrajes laborales no excluiría «la operatividad de sus principios».

⁷⁷ En estos supuestos, los laudos arbitrales podrán ser impugnados por las *causas genéricas* o comunes -referidas *supra*- y por las causas expresamente contempladas en cada arbitraje en particular (laudos electorales, laudos de consultas, laudos de aplicación e interpretación de convenios, laudos sustitutivos de Ordenanzas Laborales...)

⁷⁸ Sobre el tema *vid.*, *in extenso*, CALVO GALLEGÓ, F.J., *El arbitraje en las elecciones sindicales*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1997; VAL TENA, A.L., “El nuevo procedimiento de impugnación en materia electoral”, AL, III, 1995, pp. 661 y ss.; ALBIOL MONTESINOS, I., *El proceso en materia electoral*, en AA.VV., *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Profesor Alonso García*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995; IGARTUA MIRÓ, M.T., “El nuevo procedimiento de reclamación en materia electoral: ¿verdadero arbitraje?”, AL, II, 1997, pp. 489 y ss.; BAZ TEJEDOR, J.A., “El arbitraje electoral: determinación del procedimiento de impugnación de los actos electorales lesivos de derechos fundamentales”, AL, I, 1999, pp. 117 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, M.R., “Las reclamaciones en materia electoral (en torno al artículo 76)”, REDT, nº 100, 2000, pp. 1383 y ss.

⁷⁹ Ar. 163, *cit. supra*.

Así, bien puede afirmarse que los laudos arbitrales laborales en materia electoral se separan del tratamiento común de la impugnación judicial y admiten *por expreso reconocimiento legal* (art. 128 LPL) una revisión jurisdiccional de fondo por causas tasadas. En base a ello, la doctrina ha puesto de manifiesto que este posible control no sólo externo sino también de fondo sobre la resolución arbitral en sede judicial produce la consecuencia de «*convertir este arbitraje forzoso en un trámite preprocesal obligatorio o requisito previo a la interposición de la demanda ante los órganos jurisdiccionales*» (BAZ TEJEDOR)⁸⁰.

El diseño de causas impugnatorias es amplio aun cuando el art. 128 LPL declare que la demanda «*sólo podrá fundarse*» en determinados motivos: a) Indevida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el art. 76.2 ET⁸¹ siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje; b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo; c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el art. 76 ET; d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas⁸².

Como puede apreciarse determinadas causas impugnatorias se reconducen al esquema general de *causas genéricas* o comunes (extralimitación objetiva y temporal [letras b y c] y defectos procedimentales [letra d])⁸³ y la auténtica innovación se concreta en la revisión de fondo sobre extremos concretos del procedimiento electoral⁸⁴ y en la fijación de un cauce procesal específico (arts. 127-132 LPL).

La LPL establece para estos supuestos de impugnación de laudos arbitrales en materia electoral un procedimiento de urgencia –cuya legitimación activa se sitúa en quienes tengan un interés legítimo [incluida la empresa]–⁸⁵ que no tolera acumulaciones (art. 27 LPL) y que no suspende el proceso electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte, cuando concurra alguna causa que lo justifique⁸⁶. La sentencia confirmará o revocará la decisión arbitral (total o parcialmente) y podrá imponer al empresario que «*pretendiera obstaculizar o retrasar el proceso electoral*» una sanción pecuniaria (art. 132 LPL).

⁸⁰ «...de manera semejante a lo que sucede con la conciliación previa TRLPL» (“El arbitraje electoral...”, *op. cit.*, p. 129). IGARTÚA MIRÓ, sin embargo, no comparte tal tesis al considerar que en el arbitraje de elecciones no es suficiente con la mera comparecencia sino que se impone el acatamiento de la decisión arbitral, ni sería tampoco posible la idea de la transacción subyacente en la conciliación (“El nuevo procedimiento de reclamación...”, *op. cit.*, p. 510).

⁸¹ Estas causas se reconducen a: a) existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado; b) falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos; c) discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral; d) falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

⁸² En sentencia STSJ País Vasco 13 junio 1995 se declararía la nulidad de un laudo en base a esta causa impugnatoria.

⁸³ *Vid., supra*, III. b.2).

⁸⁴ Declara la citada STS 2 enero 1996 que el art. 128 LPL establece una *cognitio* del órgano jurisdiccional «*incluso más extensa que la del árbitro, pues no sólo abarca el contenido total de las facultades enjuiciadoras atribuidas al árbitro en el art. 76.2 ET (...) sino que, además, se le somete el enjuiciamiento externo de la regularidad del desarrollo formal del arbitraje y de la actuación del árbitro...*».

⁸⁵ Quedan aquí incluidos –si demuestran un interés legítimo– los sindicatos, el empresario y los componentes de las candidaturas no presentadas por los sindicatos (art. 131 LPL). El art. 129 LPL declara, por su parte, que la demanda se dirigirá contra las personas y sindicatos que fueran parte en el proceso arbitral «*así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo de impugnación*» y, a continuación, excluye al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a la Mesa Electoral (sobre la exclusión de la Mesa Electoral de la legitimación pasiva, *vid.* ATC 209/1991).

⁸⁶ CRISTÓBAL RONCERO, M.R., “Las reclamaciones en materia electoral...”, *op. cit.*, p. 1398.

Las mayores críticas doctrinales sobre esta vía impugnatoria *especial* se han centrado en la consideración de la misma como una *segunda instancia*⁸⁷ al quedar legitimada legalmente una revisión de fondo del laudo arbitral por causas tasadas. De cualquier forma –y aún cuando no se reconociera de manera expresa a nivel normativo– no puede olvidarse el carácter obligatorio de este arbitraje laboral y ello legitimaría una eventual revisión jurisdiccional de fondo garante del derecho constitucional de tutela judicial efectiva (STC 174/1995)⁸⁸.

3.2.3.2. Los laudos derivados de la falta de acuerdo en períodos de consultas (traslados, modificaciones, suspensiones y extinciones contractuales): los laudos de consultas (art. 85 ET)

El art. 85.1 ET declara que los convenios colectivos podrán establecer procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET y que los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de controversias derivadas de la aplicación de los convenios colectivos.

Tras la lectura de este artículo resulta evidente que los *laudos* que resuelvan controversias surgidas en períodos de consultas se *asimilan* a los *acuerdos de consultas* y sus vías de impugnación son las propias de los convenios colectivos (ilegalidad y lesividad) en virtud de la remisión que el art. 85. 1 hace al art. 91 ET.

El régimen previsto introduce una fuerte confusión al asimilar instituciones profundamente diversas. Así, como ya ha puesto de manifiesto la doctrina, en la impugnación de estos *laudos de consultas* lo que resulta susceptible de impugnación es la decisión empresarial (arts. 40 y 41 ET) o la autorización administrativa (arts. 47 y 51 ET⁸⁹) y no el acuerdo previo (al que el laudo se asimila)⁹⁰ y, además, a efectos impugnatorios el régimen se conduce al tratamiento normativo de la impugnación de los convenios colectivos. Ello implica, en definitiva, que estos *laudos de consultas* podrán ser impugnados por vicios formales y procedimentales, por vulneración de normas de derecho necesario y, *además*, por ilegalidad y por lesividad, causas de impugnación de los convenios colectivos y, *de las instituciones que a ellos se asimilan por voluntad normativa*.

En base ello, el cauce procesal de impugnación de estos *laudos de consultas* es el de la modalidad procesal de la impugnación de los convenios colectivos⁹¹ y, por tanto, la legitimación activa se ampliará a la autoridad laboral (vía proceso de oficio [art. 161 LPL]) y a

⁸⁷ En este sentido mantiene RUIZ MORENO que la jurisdicción no debería entrar a conocer sobre estos aspectos «*pues se estaría juzgando si el derecho aplicable por el árbitro es correcto o no*» (“La nueva elección de los representantes unitarios de los trabajadores. Aspectos procesales”, RL, I, 1995, p. 96).

⁸⁸ *Vid.*, *supra*, II. a.1).

⁸⁹ Sobre la impugnación de un laudo de consultas en despidos colectivos, *vid.*, STSJ Galicia 2 julio 1996 (As. 2712).

⁹⁰ PEDRAJAS MORENO, A., “La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, p. 44.

⁹¹ Los problemas de orden procesal que este opción normativa genera son numerosos y DESDENTADO BONETE apunta que, de *lege ferenda*, la opción en el supuesto de laudos de consultas de los arts. 47 y 51 ET, sería la eliminación de la autorización administrativa cuando haya acuerdo o laudo y la apertura de un plazo para la impugnación de éstos por la Administración o los particulares (DESDENTADO BONETE, A., *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales...*, *op. cit.*, p. 258).

la representación legal y sindical de los trabajadores, sindicatos⁹² y asociaciones empresariales interesadas (art. 163 LPL) e incluso a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado (en casos de impugnación por lesividad)⁹³.

3.2.3.3. Los laudos de solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de convenios colectivos (art. 91 del ET)

El art. 91 ET establece que los convenios colectivos y los acuerdos del art. 83.2. y 3 ET podrán establecer procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación de convenios colectivos (conflictos jurídicos, por tanto) y estos acuerdos y laudos tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos. Además, el precepto establece que aquellos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación *«por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión»*⁹⁴.

Este precepto estatutario no deja lugar a dudas respecto a las posibilidades de impugnación del laudo arbitral sobre aplicación e interpretación de convenios colectivos por ilegalidad y lesividad (*motivos*) y por el cauce procesal (conforme a) del procedimiento de impugnación de convenios colectivos y sobre la imposibilidad de que el juez entienda a conocer sobre el fondo de la interpretación efectuada por el árbitro más allá de aquellos supuestos de ilegalidad y lesividad. Junto a ello, la alusión normativa expresa a la inobservancia de normas de procedimiento y a la resolución *ultra vires* no es más que la aplicación a este supuesto de

⁹² La STC 203/2002 declararía (reiterando doctrina constitucional ya contenida en SSTC 210/1994, 101/1996, STC 7/2001 y 24/2001) que es posible reconocer, en principio, al sindicato la legitimación para accionar cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores aun cuando se exige que esta genérica legitimación abstracta o general se proyecte de modo particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. En definitiva, la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos *«no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias, en que ésta pretenda hacerse valer»* debiendo existir, por tanto, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc...) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, *«vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés económico o profesional, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado»*.

Por lo que respecta a la impugnación por sujetos individuales, el Tribunal Constitucional admite limitaciones legales por la existencia de sujetos colectivos que encarnan el interés común que representa legalmente a los incluidos en el ámbito de aplicación del convenio aun cuando sería admisible para aquéllos la impugnación no de la norma sino de actos concretos de aplicación de la misma (SSTC 10/1996, 12/1996, 56/2000 y 157/2002).

⁹³ Vid., CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit., p. 84 y PURCALLA BONILLA, M.A., BEATO GARCÍA, J.L., "La impugnación de los laudos arbitrales", op. cit., p. 75.

Si se tratara de convenios colectivos extraestatutarios, los sujetos colectivos que no lo hubieran firmado o asumido mediante adhesión, carecerían de acción de impugnación (*legitimación ad causam* SAN 21 septiembre 2001, AL, 2002, rfcia. A 46). Junto a ello, la propia Audiencia Nacional en SSAN 18 de octubre y 10 diciembre 2001 (AL, 2002, rfcia. 548) aceptaría la impugnación de un convenio colectivo extraestatutario por ilegalidad *«por cualquier interesado (...) dada la naturaleza contractual y no normativa de los convenios extraestatutarios; la impugnación por tercero –el no firmante– sólo cabe por ilegalidad ya que la no afectación al impugnante del convenio extraestatutario evidencia la falta de interés particular o disponible en la impugnación que no es de orden público»* y ello en base a la inexistencia de limitación legitimadora para la nulidad que establece el art. 1302 CC.

las causas comunes o *genéricas* de impugnación de los laudos arbitrales laborales, aun cuando aquí cabría, además, otra causa de impugnación por defectos formales y procedimentales como es la impugnación por la inobservancia de «*determinados requisitos y formalidades establecidos al efecto*» en los acuerdos o convenios colectivos referidos⁹⁵.

Por otro lado, no parece lógico pensar que el término empleado por la norma (*específicamente*) excluya otras posibilidades impugnatorias fundadas en vicios formales y procedimentales o vulneración de normas de derecho necesario⁹⁶.

El comentado art. 91 ET también ha de ser puesto en conexión con el art. 65.3 LPL⁹⁷ y la Disposición Adicional Séptima⁹⁸ del mismo cuerpo legal que introducen un significativo confusiónismo en materia de ejecución al señalar que sólo el laudo firme podrá ser asimilado a la sentencia a efectos de su ejecución, pero la firmeza no se alcanza mientras la acción impugnatoria esté pendiente y si, además, no existe plazo de impugnación en el procedimiento de convenios colectivos, resulta casi imposible precisar cuándo el laudo alcanzará firmeza y podrá ser ejecutado⁹⁹.

3.2.3.4. Los laudos de sustitución de Ordenanzas Laborales

La Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores legitima a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC) para acordar la sumisión de las partes a un arbitraje (obligatorio) con el fin de sustituir las Ordenanzas Laborales derogadas, en supuestos de fracaso de negociación y de mediación. Así, establece aquella Disposición Transitoria que si la CCNCC informase negativamente sobre la cobertura de negociación colectiva y, existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podría convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que eliminara los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, aquélla podría acordar someter la solución de la controversia a arbitraje.

⁹⁴ Sobre el tema, *vid.*, MARTÍN BRAÑAS, C., “Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores: su control jurisdiccional”, AL, III, 1995, pp. 793 y ss. y ALFONSO MELLADO, C, PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T., “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores”, AL, II, 1995, pp. 351 y ss.

⁹⁵ En este sentido, STSJ Andalucía 24 abril 2001 (As. 2912) que declara, además, que las posibilidades de impugnación aludidas no impedirían a un trabajador individual impugnar el laudo, en el ejercicio del derecho a ejercer las acciones derivadas de su contrato de trabajo (art. 4.2 g] ET) aunque «*su acción sólo puede ejercitarse invocando algunos de los motivos señalados (art. 91 ET) y no la resolución de fondo adoptada en el laudo, que está equiparada a una sentencia firme...*»).

⁹⁶ *Vid.*, *supra*, III. b.2).

⁹⁷ Establece el precepto que también se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el art. 83 del ET. En estos casos, el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse recurso de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

⁹⁸ Establece la Disposición Adicional Séptima LPL que se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios a que se refiere el artículo 83 ET.

⁹⁹ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., “La impugnación de los acuerdos de mediación..., *op. cit.*, p. 44; *vid.*, además, CRUZ VILLALÓN, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa, op. cit.*, pp. 82-83. No obstante, los Acuerdos sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (estatal y autonómicos) vienen fijando plazos impugnatorios (*Vid.*, *infra*, IV).

El carácter excepcional de este arbitraje (obligatorio y en resolución de un conflicto de intereses) justifica una *intervención heterónoma plenamente constitucional* que no vulnera el derecho de negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE) porque precisamente *sólo queda legitimada* ante el fracaso negociador y la existencia de vacíos de regulación ante el supuesto particular¹⁰⁰ de la derogación de las Ordenanzas Laborales –proceso de derogación cuya razón de ser fue, precisamente el reforzamiento de aquel derecho de autonomía colectiva–¹⁰¹. Esta interpretación quedaría reforzada tras la STS 19 octubre 1998¹⁰² que resolvió un recurso de casación contra la SAN 29 enero 1997¹⁰³.

En este proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales se emitieron arbitrajes obligatorios¹⁰⁴ (por su Presidente, concretamente¹⁰⁵) que serían objeto de revisión judicial ante las jurisdicciones social y contencioso-administrativa, dada la dualidad de decisiones que integran estos arbitrales (establecimiento del arbitraje, laudo arbitral)¹⁰⁶. Así, cinco arbitrajes obligatorios acordados por la CCNCC han sido impugnados ante la jurisdicción contencioso-administrativa¹⁰⁷ y seis laudos de sustitución de Ordenanzas Laborales ante la jurisdicción social. La Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo en STS 17 junio 2002 ha confirmado esta interpretación declarando que el acuerdo de la CCNCC de sumisión a arbitraje (establecimiento del arbitraje) es un acto de naturaleza administrativa y la vía de impugnación será la contencioso-administrativa y no la social¹⁰⁸.

¹⁰⁰ Como expuso en su día la STC 11/1981, la constitucionalidad de los arbitrajes obligatorios queda condicionada a la excepcionalidad de las circunstancias en que éstos se dicten.

¹⁰¹ Se pronuncia expresamente sobre la constitucionalidad y legalidad de estos laudos sustitutivos de Ordenanzas Laborales derogadas LAHERA FORTEZA (“La impugnación del arbitraje obligatorio...”, *op. cit.*, pp. 13 y ss.). En contra, QUINTANILLA NAVARRO mantiene la nulidad de los laudos dictados en base al carácter obligatorio del procedimiento arbitral, a la inexistencia de compromiso de sumisión de las partes interesadas, a la falta de acuerdo en la elección del árbitro y de respeto al plazo final del 31 de diciembre de 1995. En base a ello, la autora apunta como soluciones la adhesión o extensión de convenios y la aplicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 (“La impugnación de los laudos dictados en sustitución de las Ordenanzas Laborales derogadas”, REDT, n° 91, 1998).

¹⁰² Declara la sentencia la constitucionalidad del arbitraje obligatorio de sustitución de las Ordenanzas Laborales en base a la necesidad de poner fin al lento proceso de derogación de aquéllas, a la constatación por parte de la CCNCC de la existencia de un vacío de regulación en el ámbito de la Ordenanza derogada y a la necesidad absoluta de cubrir este vacío una vez fracasadas las negociaciones que precedieron a la decisión de someter las discrepancias al arbitraje (*vid.*, el comentario a esta sentencia de FERRANDO GARCÍA, M.F., “Impugnación del laudo que sustituye...”, *op. cit.*, pp. 197 y ss.).

¹⁰³ Ar. 741.

¹⁰⁴ Los laudos emitidos fueron Industria de Aceite y derivados, Compañías de Trabajos Aéreos, Industria de la Alimentación, Industrias Embotelladoras de aguas Minero-Medicinales, Industria Cervecera, Minería del Carbón, Alquiler de coches, Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoleras, y Sidrerías e Industria de Captación y Distribución de Agua. Junto a ello, hay que citar el de Industrias de Panadería (limitado a la regulación de la antigüedad) y los de los Sectores de Limpieza de Edificios y Locales y Marina Mercante, supuestos en los que pese a haberse acordado el arbitraje obligatorio, el laudo no llegó a dictarse (*vid.*, LAHERA FORTEZA, J., “La impugnación del arbitraje...”, *op. cit.*, p. 15).

¹⁰⁵ QUINTANILLA NAVARRO sostiene que en el presidente de la CCNCC no concurre el requisito de imparcialidad y ello podría claramente legitimar la impugnación de los laudos emitidos y su declaración de nulidad e ineficacia (*Ibid.*, pp. 741 y ss.).

¹⁰⁶ *Id.*, *supra*, II. b).

¹⁰⁷ No obstante, sorprende extraordinariamente que la STSJ Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) 19 julio 1997 declarara la incompetencia de jurisdicción para revisar un arbitraje obligatorio *por estar sometida la cuestión a la normativa laboral*.

¹⁰⁸ En igual sentido ASTS (Sala de Conflictos de Competencia) 17 junio 2002 (AL, 2002, rfcia. 1341).

Lógicamente, el pronunciamiento judicial administrativo¹⁰⁹ influirá en la decisión del orden social y, en base a ello, la Audiencia Nacional (SSAN 19 diciembre 1996, 14 enero 1997, 25 y 27 febrero 1997) reconoció la litispendencia en espera de la resolución de los recursos contencioso-administrativos. Junto a ello, aquellos pronunciamientos jurisprudenciales declaran que el cauce procesal idóneo de la impugnación del laudo arbitral es el proceso de impugnación de convenios colectivos (arts. 161-164 LPL) y, por tanto, junto a los defectos formales y procedimentales y a la vulneración de normas de derecho necesario, aquellos laudos –que siguen en el régimen impugnatorio a los convenios colectivos– podrán ser impugnados por lesividad¹¹⁰.

No obstante, la referida STS 19 octubre 1998¹¹¹ limita las causas de impugnación de los laudos arbitrales a la extralimitación del árbitro, la vulneración de normas de derecho necesario y la infracción de requisitos y formalidades establecidas al efecto, omitiendo cualquier referencia a la lesividad del contenido para terceros. Pese a ello, la aceptación de esa causa impugnatoria es una consecuencia del reconocimiento de que aquellos laudos arbitrales *aun no teniendo la naturaleza de convenios colectivos* se impugnan por idéntica vía procesal a aquéllos y, por tanto, por iguales motivos.

Desde otra perspectiva, habría también que cuestionar la posible impugnación de fondo (más allá de la revisión de ilegalidad) de estos arbitrajes *dado su carácter obligatorio* en base a la declaración constitucional recogida en la STC 174/1995¹¹². No obstante, en este supuesto, abrir tal posibilidad podría ir en contra de la propia *voluntas legis* de la Disposición Transitoria 6ª que no fue otra que contribuir a la definitiva desaparición de las Ordenanzas Laborales y sustituir la regulación heterónoma de las condiciones de trabajo por una solución autónoma *con intervención externa* en supuestos en los que fuera especialmente difícil la cobertura negocial.

4. LA IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES LABORALES EN LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

La jurisprudencia constitucional ha reconocido la plena constitucionalidad de los medios autónomos de solución de controversias laborales, medios de composición que son respetuosos con los derechos de negociación colectiva y de tutela judicial efectiva (STC 217/1991). En relación a este último expresaría CASAS BAAMONDE que se trata de un derecho de configuración legal¹¹³, cuyo ejercicio puede someterse a requisitos o presupes-

¹⁰⁹ La causas de impugnación del arbitraje (ante la jurisdicción contencioso-administrativa) se referirían, básicamente, al establecimiento del arbitraje y al nombramiento del árbitro (*vid.*, LAHERA FORTEZA, J., “La impugnación del arbitraje obligatorio...”, *op. cit.*, pp. 22-27).

¹¹⁰ En este sentido, FERRANDO GARCÍA (“Impugnación del laudo que sustituye...”, *op. cit.*, p. 211) y, en contra, LAHERA FORTEZA (“La impugnación del arbitraje obligatorio...”, *op. cit.*, p. 28).

¹¹¹ Esta sentencia resolvió el recurso de casación contra la SAN 29 enero de 1998 (relativa a la impugnación del laudo dictado por la CCNCC para el sector de la Minería de Carbón) y declaró, como ya ha sido referido, la constitucionalidad de la Disposición Transitoria 6ª ET y la legalidad del laudo dictado (salvo en un punto concreto de extralimitación en la regulación de la estructura salarial).

¹¹² *Vid.*, *supra*, II. b).

¹¹³ SSTC 99/1985, 206/1987, 4/1988 y ATC 171/1986 que califican a la tutela judicial efectiva como un «derecho prestacional».

tos previos (razonables y no arbitrarios) y que ningún obstáculo impide a la negociación colectiva regular las condiciones de su ejercicio «con los límites que a esa regulación puede imponer, en su caso, la legislación procesal como legislación de orden público»¹¹⁴.

Partiendo de tal razonamiento, y ampliando las limitaciones convencionales a todo el marco normativo u *orden público laboral* (sustantivo y procesal) sería admisible que los convenios colectivos o los Acuerdos referidos en el art. 83 ET (acuerdos sobre materias concretas) regularan medios autónomos de solución extrajudicial de conflictos y precisaran determinados extremos de la institución arbitral. Sin embargo, la regulación contenida en aquéllos en materia impugnatoria no podrá pasar de ser un *recordatorio* o *remisión* de la normativa directa o aplicada por analogía en la materia (principios y reglas del *derecho común del arbitraje*) en la medida en que una regulación convencional nueva y distinta del régimen impugnatorio común o especial (vgr. arbitrajes de elecciones) sería ilegal «como consecuencia de la indisponibilidad colectiva de las normas procesales»¹¹⁵ (SSTC 201/1992 y 135/1996) y, en sentido más amplio de las normas de derecho necesario (sustantivo y adjetivo).

4.1. Las causas de impugnación de los laudos en el ASEC-II y en el RASEC-II

Tras cinco años de vigencia del primer ASEC (1996-2000), el 31 de enero de 2001 se firma el Segundo Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II)¹¹⁶. Al igual que ocurriría con el primer acuerdo, el ASEC-II se inscribe en los Acuerdos sobre materias concretas referidos en el art. 83.3 ET y goza, por tanto, a tenor de esta disposición legal, de la eficacia (personal general y jurídico-normativa) de los convenios colectivos. No obstante, pese a tener tal eficacia, este acuerdo no goza de aplicación directa siendo precisa para la aplicación del mismo la suscripción de un instrumento de ratificación o adhesión (a la totalidad del acuerdo y de manera incondicional) por parte de los representantes de los trabajadores y empresarios con legitimación suficiente para obligar en su ámbito de aplicación¹¹⁷.

En materia de arbitraje, el Acuerdo establece que éste sólo será posible si lo solicitan ambas partes (art. 11.1 ASEC-II) y podrá promoverse sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, durante el transcurso de éste o una vez agotado sin haber logrado acuerdo. En relación a la impugnación de los laudos arbitrales laborales el ASEC-II y el RASEC-II establecen ciertas previsiones relativas al plazo y a las causas. Así, el art.

¹¹⁴ CASAS BAAMONDE, M.E., “Procedimientos autónomos de solución de conflictos...”, *op. cit.*, p. 8.

¹¹⁵ PEDRAJAS MORENO, A., “La impugnación de los acuerdos de mediación...”, *op. cit.*, p. 47. En este contexto, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN declararía que entre las materias excluidas de la negociación colectiva se sitúan las que implican al Estado o a terceros no representados por las partes negociadoras, materias entre las que se incluyen las normas reguladoras del proceso laboral (*Ley y Autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Ed. MTSS, Madrid, 1987, p. 266).

¹¹⁶ Sobre el ASEC-II y su reglamento, *vid.*, CAVAS MARTÍNEZ, F., “El Segundo Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II)”, AS, nº 2, 2001, pp. 9 y ss.

¹¹⁷ ODRIOZOLA LANDERAS, A., “Apuntes sobre el ASEC II”, RL, I, 2001, p. 649 (*vid.*, además, las interesantes reflexiones de VALDÉS DAL-RÉ relativas a la eficacia jurídica del Acuerdo [Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en los conflictos colectivos previsto en el ASEC”, RL, II, 2000, pp. 2 y ss]).

11.8 ASEC-II declara que el laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de 30 días que prevé el art. 67 LPL (es decir, el plazo de impugnación del acuerdo de conciliación)¹¹⁸ cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral (*resolución ultra vires*), hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución (*vicios formales y procedimentales*) o ésta contradiga normas constitucionales o legales (*vulneración del orden público laboral*).

Como puede apreciarse las causas de impugnación recogidas en el ASEC-II (y, en términos prácticamente idénticos, en el RASEC-II [art. 22.5]) son *–acertadamente– las comunes o genéricas aplicables a todos los arbitrajes laborales*¹¹⁹, por tanto, el Acuerdo y su Reglamento *recuerdan* extremos de la regulación común en la materia. En relación al plazo de impugnación fijado (idéntico al establecido en la LPL para la impugnación de acuerdos de conciliación), la conclusión no puede ser la misma pues se está afectando una cuestión de orden público procesal que excede de las atribuciones de la autonomía colectiva¹²⁰. La laguna legal en la materia no se supera estableciendo la autonomía colectiva la aplicación (por analogía) del plazo de otra acción impugnatoria sino regulando *mediante norma con rango legal* aquel plazo, aun cuando algún pronunciamiento jurisprudencial (SAN 21 diciembre 1998) ya ha reconocido que el plazo fijado en el ASEC resulta de aplicación a la impugnación de los laudos arbitrales.

4.2. La impugnación de laudos arbitrales en los Acuerdos Autonómicos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Los Acuerdos Autonómicos de Solución de Conflictos Laborales recogen, en ocasiones¹²¹, referencias al régimen de impugnación de los laudos arbitrales centradas, básicamente, en el plazo y en las causas de impugnación.

En relación a las causas impugnatorias y a la modalidad procesal, podría esbozarse el siguiente esquema:

- La mayoría de los Acuerdos Autonómicos vuelven a establecer *–en términos bastante similares–* las ya fijadas en el ASEC-II. Así, estas causas pueden reconducirse a defectos procedimentales y formales (incongruencia, resolución *ultra vires* o extralimitación temporal) y vulneración de normas de derecho necesario¹²².

¹¹⁸ La impugnación del Acuerdo de conciliación (mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos) tiene un plazo de caducidad de 30 días desde la adopción del acuerdo (arts. 67.1 y 2 LPL). La SAN 8 Julio 2002 (AL, 2002, rfcia. 1464) declara que la impugnación del acuerdo de conciliación sólo puede plantearse por vulneración de la legalidad o lesión grave a intereses de terceros, es decir, remite a las causas de impugnación de los convenios colectivos.

¹¹⁹ *Vid. supra*, III. b.2).

¹²⁰ En este sentido, CASAS BAAMONDE (*Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el Derecho español*, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de conflictos laborales*, Ed. Fundación SIMA, Madrid, 1999, p. 44) y PEDRAJAS MORENO (*Impugnación de los acuerdos de mediación...*, *op. cit.*, p. 48). Por el contrario (y, sorprendentemente), la SAN 14 diciembre 1998 aplicó el plazo de caducidad previsto en el ASEC, después de calificar al Acuerdo de *«ley procedimental»*.

¹²¹ El Acuerdo Gallego y el Balear carecen de referencias expresas en la materia.

¹²² Art. 10.7 del Reglamento del Servicio aragonés; art. 29.5 Acuerdo Castilla-León; art. 11.8 Acuerdo de Castilla-La Mancha; art. 12.11 del Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña, art. 12.11 del Reglamento del Tribunal de la Rioja y art. 13.10 del Acuerdo de la Comunidad de Navarra (que especifican las causas impugnatorias relacionadas con el procedimiento [falta de citación o audiencia] y con los aspectos for-

- En otros supuestos, los Acuerdos, simplemente, se remiten a los procedimientos legales establecidos¹²³.
- Existen convenios que reconducen la impugnación de los laudos arbitrales al régimen de impugnación de los convenios colectivos (por remisión al art. 91 ET¹²⁴ y estableciendo, sin embargo, algunos acuerdos junto a ello un plazo de impugnación de 30 días¹²⁵) y al recurso de anulación previsto en el art. 65.3 LPL¹²⁶.
- Algún Acuerdo Autonómico recoge, de forma aislada, algún sistema de aclaración por parte del árbitro del contenido de su laudo dentro del plazo de 7 días desde la notificación de aquél¹²⁷.
- También de forma aislada, algún acuerdo recoge un recurso interno previo a la revisión judicial del laudo arbitral pero por las mismas causas que aquélla. En este sentido, el art. 26 del Acuerdo del País Vasco (PRECO-II) establece que cualquiera de los sujetos colectivos participantes podrá interponer recurso contra el laudo arbitral ante un tribunal de tres árbitros por los mismos motivos admitidos en la normativa legal para su impugnación judicial. Este recurso será preceptivo de modo previo a dicha impugnación judicial. El recurso se presentará en la sede territorial del Consejo dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación del laudo y por acuerdo unánime de las partes o, en su defecto, por sorteo ante la sede territorial serán designados tres árbitros con exclusión del que haya intervenido. Éstos darán audiencia a las partes y dictarán una resolución arbitral, todo ello dentro de los plazos que el punto 1 del Acuerdo fija para el arbitraje. La resolución confirmará o modificará el laudo, cuya ejecución quedará en suspenso hasta que se dicte.

El plazo, por su parte, es objeto de referencia en algunos de los Acuerdos Autonómicos reiterándose, en la mayor parte de ellos, el plazo de 30 días¹²⁸ del ASEC por remisión al art. 67 LPL. En este caso, cabría hacer las mismas objeciones realizadas *supra* sobre la imposibilidad de que la negociación colectiva fije plazos procesales no contemplados para estos supuestos en las normas laborales adjetivas¹²⁹.

males de la resolución arbitral [incongruencia]); art. 22 del Acuerdo de Cantabria (III); art. 22.5 del Reglamento de Aplicación del Acuerdo de Extremadura; art. 22.5 del Reglamento de Aplicación del Acuerdo de Murcia; art. 22.5 del Reglamento de funcionamiento del Sistema de Solución de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

¹²³ Art. 24.5 del Acuerdo de la Comunidad Valenciana establece que el laudo podrá ser impugnado en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos. Por su parte, el Acuerdo Canario se refiere, además, al régimen impugnatorio del acuerdo de conciliación remitiéndose al art. 67 LPL.

¹²⁴ Art. 26 del Reglamento del Acuerdo Andalúz (Acuerdo del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía [SERCLA]); art. 29.5 Acuerdo de Castilla-León y art. 23.2 del Reglamento de Funcionamiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

¹²⁵ Art. 26 del reglamento que desarrolla el Acuerdo Andalúz (SERCLA).

¹²⁶ Art. 22.5 del Reglamento de Aplicación del Acuerdo de Murcia y art. 29.5 del Acuerdo de Castilla y León.

¹²⁷ Art. 10.7 del Reglamento del Servicio Aragonés.

¹²⁸ En este sentido, art. 10.7 Reglamento del Servicio Aragonés; art. 22 del Acuerdo de Cantabria (III); art. 11.8 del Acuerdo de Castilla-La Mancha; art. 22.5 del Reglamento de aplicación del Acuerdo de Extremadura; art. 22.5 del Acuerdo del Reglamento de Aplicación del Acuerdo de Murcia; art. 26 del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Andalúz (SERCLA).

¹²⁹ *Vid., supra*, IV. a).

5. REFLEXIÓN CRÍTICA (A MODO DE CONCLUSIÓN)

La normativa laboral vigente carece de un diseño acabado de la institución arbitral y las escasas referencias recogidas en disposiciones sustantivas y procesales no permiten esbozar un régimen completo y garantista. Esta falta de tratamiento normativo unitario exige el recurso a los principios y reglas básicas del *Derecho común del arbitraje* recogidos, básicamente, en la Ley de Arbitraje Privado de 1988.

La operatividad de principios arbitrales comunes y el derecho constitucional de tutela judicial efectiva conducen a la admisibilidad de la revisión judicial de los laudos arbitrales laborales aunque por causas tasadas con el objeto de garantizar los legítimos derechos de las partes.

Ahora bien, la fijación del marco de aquellas causas impugnatorias de los laudos arbitrales laborales debe ser respetuosa con la autonomía del procedimiento arbitral fijado y, en este sentido, una concepción excesivamente amplia de la revisión judicial de los laudos supondría desnaturalizar la esencia de la institución arbitral y, en sentido más amplio, del principio de autotutela colectiva de las partes.

La opción a favor de la resolución de la controversia jurídica o de intereses por un tercero imparcial implica, en definitiva, un desplazamiento de la institución judicial a favor de otro *equivalente jurisdiccional* que vincula a las partes con la fuerza de una sentencia. Este medio de solución de conflictos laborales (cuyas ventajas no pueden ser ignoradas [celeridad, inmediatez]) se inserta, pese a su autonomía, en el ordenamiento laboral y, en consecuencia, habrá de respetar sus principios y garantías. La sustitución del juez por el árbitro en la composición del conflicto no priva a la actuación arbitral del obligado respeto a la constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

En base a ello, la existencia de vicios formales o procedimentales en la decisión arbitral y la vulneración de normas de derecho necesario (*orden público laboral*) legitimarán la revisión judicial del laudo arbitral laboral quedando excluida cualquier revisión del contenido material de aquél más allá de estos supuestos (aun cuando en supuestos excepcionales de arbitrajes laborales obligatorios podrían plantearse mayores dudas). Junto a esto, la singularidad del sistema normativo laboral y de sus fuentes formales legitimaría la ampliación de motivos impugnatorios en supuestos en los que el laudo arbitral *se asimila en eficacia* a un convenio colectivo y se reconduce la impugnación judicial de aquél al régimen impugnatorio convencional. Esto implica, en definitiva, la aceptación de la impugnación por lesividad de los laudos arbitrales en determinados supuestos y el reconocimiento del procedimiento de impugnación del convenio colectivo como cauce procesal de impugnación de laudos arbitrales laborales.

Al margen de esta previsión normativa, no existe cauce o modalidad procesal *específica y común* de impugnación de los laudos arbitrales laborales y ello introduce amplios márgenes de inseguridad jurídica. La potenciación de los medios autónomos de composición (y el consiguiente desplazamiento de la *tutela judicial del trabajo*) como expresión de los principios de autonomía y autotutela de las partes, es difícilmente compatible como la situación de anomia actual en materia de arbitraje laboral, reclamándose una intervención legislativa en la materia que no puede ser sustituida por la cobertura de lagunas y vacíos que ya están llevando a cabo los Acuerdos sobre solución de Conflictos Laborales a nivel estatal y autonómico.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (coord. BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R.), *Comentario a la Ley de Arbitraje*, Ed. Tecnos, Madrid, 1991.
- AA.VV. (coords. RODRIGUEZ-SAÑUDO, F., ELORZA GUERRERO, F.), *Veinte años de jurisprudencia laboral y social del Tribunal Constitucional*, Ed. Tecnos, Madrid, 2001.
- AA.VV. (coord. MONEREO PÉREZ, J.L.), *Derecho de huelga y conflictos colectivos*, Ed. Comares, Granada, 2002.
- AA.VV. (coords. MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., MOLINA NAVARRETE, C.), *Comentario a la constitución socio-económica española*, Ed. Comares, Granada, 2002.
- ALBIOL MONTESINOS, I., *El proceso en materia electoral*, en AA.VV., *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al profesor Alonso García*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995.
- ALEMÁN PÁEZ, F., “Ideas para un arbitraje paritario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 75, 1996.
- ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T., “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Laboral*, Tomo II, 1995.
- La solución de los conflictos colectivos jurídicos en el Acuerdo Valenciano sobre solución de conflictos laborales: un arbitraje cuasi-obligatorio, en AA.VV., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Ed. Tecnos-AEDTSS, Madrid, 1996.
- ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “El nuevo arbitraje laboral”, *Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje*, Tomo VIII, 1996.
- BALLESTER PASTOR, M.A., *El Arbitraje Laboral*, Ed. MTSS, Madrid, 1993.
- BAZ TEJEDOR, J.A., “El arbitraje electoral: determinación del procedimiento de impugnación de los actos electorales lesivos de derechos fundamentales”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1999.
- BORRAJO DACRUZ, E., Nota a la Sentencia del Tribunal Constitucional 174/1995, de 23 de noviembre, *AL*, Tomo I, 1996, p. 831.
- CABERO MORÁN, E., GARCÍA TRASCASAS, A., “La impugnación de los laudos arbitrales y de los actos de extensión de convenios colectivos. (Referencia a la ejecución judicial de los laudos)”, *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1993.
- CACHÓN VILLAR, DESDENTADO BONETE, A., *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1996.
- CALVO GALLEGU, F.J., *El arbitraje en las elecciones sindicales*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- CASAS BAAMONDE, M.E., “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1992.
- “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1994.
- “Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1999.
- Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el Derecho*

- Español*, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de conflictos laborales*, Ed. Fundación SIMA, Madrid, 1999.
- “Sistemas autonómicos de solución de conflictos «a escala europea» y reforma de la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2002.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “El segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento (RASEC-II)”, *Aranzadi Social*, nº 2, 2001.
- CRISTÓBAL RONCERO, M.R., “Las reclamaciones en materia electoral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100 (II), 2000.
- CRUZ VILLALÓN, J., *El Arbitraje Laboral en la reforma legislativa*, en AA.VV., *El Arbitraje Laboral. Los Acuerdos de empresa. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Tecnos-AEDTSS, Madrid, 1996.
- Derogación de las Ordenanzas Laborales y negociación colectiva, en AA.VV., *Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1996.
- DEL REY GUANTER, S., “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, *Relaciones Laborales*, II, 1992.
- “Reflexiones generales sobre los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral”, *Relasur*, nº 8, 1995.
- DURÁN LÓPEZ, F., “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 41, 1990.
- “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1993.
- FERRANDO GARCÍA, F.M., “Impugnación del laudo que sustituye la Ordenanza Laboral”, *Revista de Derecho Social*, nº 7, 1999.
- GARCÍA VALVERDE, M.D., “Impugnación de los convenios colectivos. Reflexiones jurisprudenciales”, *Tribuna Social*, nº 140-141, 2002.
- GONZÁLEZ DEL REY GONZÁLEZ, I., “Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 13, 1993.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., “La ejecución de sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2002.
- IGLESIAS CABERO, M., *Garantías de las partes interesadas en el arbitraje*, en AA.VV., *El Arbitraje Laboral. Los Acuerdos de Empresa. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Ed. Tecnos-AEDTSS, Madrid, 1996.
- IGUARTUA MIRÓ, M.T., “El nuevo procedimiento de reclamación en materia electoral: ¿verdadero arbitraje?”, *Actualidad Laboral*, Tomo II, 1997.
- LAHERA FORTEZA, J., “La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral en la sustitución de las Ordenanzas laborales”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1999.
- LINARES LORENTE, J.A., “El arbitraje como medio de solución de conflictos”, *Claridad*, nº 19, 1987.
- LORCA NAVARRETE, A., SILGUERO STAGNAN, J., *Derecho de arbitraje español*, Ed. Dykinson, Madrid, 1994.
- MATÍA PRIM, J., “El arbitraje en Derecho comparado”, *Claridad*, nº 19, 1987.

- MARTÍN BRAÑAS, C., “Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación, y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores: su control jurisdiccional”, *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1995.
- MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Sentencias dictadas en procesos de conflictos colectivos y su admisión a efectos de la contradicción requerida por el recurso de casación para unificación de doctrina (Comentario a la STS 4º de 14 julio de 2000)”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 83, 1997.
- “Medios de solución de conflictos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 13, 1998.
- MERCADER UGUINA, J.R., PIÑEYROA DE LA FUENTE, A., “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales”, *RL*, Tomo I, 1996.
- MONTOYA MELGAR, A., “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 5, 1981.
- MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, A.V., RÍOS SALMERÓN, B., *Curso de Procedimiento Laboral*, Ed. Tecnos, Madrid, 1998, 5ª edición.
- MUÑOZ CAMPOS, J., “A vueltas con el arbitraje laboral”, *Revista de Trabajo*, nº 77, 1985.
- “El Arbitraje Laboral”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988.
- ODRIOZOLA LANDERAS, A., “Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos: Los PRECO”, *Documentación Laboral*, nº 56, 1998.
- “Apuntes sobre el ASEC II”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001.
- PEDRAJAS MORENO, A., “La impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales laborales”, *Justicia Laboral*, nº 3, 2000.
- PÉREZ BORREGO, G., *Arbitraje de elecciones y procesos judiciales en materia electoral*, Ed. Comares, Granada, 1999.
- PÉREZ YÁNEZ, R., *El control judicial de los pactos colectivos*, Ed. CES, Madrid, 1996.
- PURCALLA BONILLA, M.A., BEATO GARCÍA, J.L., “La impugnación de los laudos arbitrales”, *Revista CEF*, nº 208, 2000.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., “La impugnación de los laudos dictados en sustitución de las Ordenanzas Laborales derogadas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 91, 1998.
- RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje”, *Revista de Derecho Social*, nº 4, 1998.
- ROMÁN VACA, E., “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. Algunas cuestiones procesales y su tratamiento judicial”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1993.
- RUIZ MORENO, J.M., “La nueva elección de los representantes unitarios de los trabajadores. Aspectos procesales”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1995.
- VAL TENA, A.L., “El nuevo procedimiento de impugnación en materia electoral”, *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1995.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos” (I y II), *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992.

“El proyecto de reforma de la legislación sobre medidas de conflicto colectivo” (I y II), Relaciones Laborales, Tomo II, 1992.

El arbitraje en los conflictos colectivos, en AA,VV., *Jornadas Confederales sobre mediación y arbitraje*, Ed. UGT, Madrid, 1999.

“Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en los conflictos colectivos previstos en el ASEC”, Relaciones Laborales, Tomo II, 2000.

“Conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea”, Relaciones Laborales, Tomo II, 2002.

VERDERA Y TUELLS, E., “Un giro copernicano en el régimen del arbitraje en España”, *La Ley*, 21 marzo 1996.