



Los desafíos de la solución extrajudicial y autónoma de los conflictos colectivos de trabajo. La experiencia española^(*)^()^(***)**

The challenges of alternative labour dispute resolution. The Spanish experience

Carlos de Fuentes García-Romero de Tejada^(**)**

Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España)

Resumen: España cuenta con un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales consolidado, compuesto por unas medidas establecidas por el legislador y otras acordadas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Se analizan unas y otras, y se reflexiona si tiene sentido la actuación estatal, una vez que la solución acordada ha alcanzado un grado muy destacable de desarrollo. Asimismo, se identifican los principales retos de la solución autónoma de conflictos y se revisa el estado de sus principales innovaciones después de más de cuatro años de la entrada en vigor del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Palabras clave: Conflictos laborales - Solución extrajudicial de conflictos - Solución autónoma de conflictos - Mediación - Arbitraje - Mediación preventiva - Derecho laboral

Abstract: Spain has a consolidated system of alternative labour dispute resolution, made up of measures established by the legislator and others agreed by the most representative employers and trade union organizations. Both are analyzed and it is considered whether state action makes sense, once the agreed solution has reached a very significant stage of development. It also identifies the main challenges of autonomous conflict resolution and reviews the state of its main innovations more than four years after the entry into force of the 6th Agreement on the Autonomous Settlement of Labour Disputes.

Keywords: Labour disputes - Alternative dispute resolution - Autonomous dispute resolution - Mediation - Arbitration - preventive mediation – Labor law

(*) Nota del Equipo Editorial: Este artículo fue recibido el 30 de agosto de 2024 y su publicación fue aprobada el 29 de mayo de 2025.

(**) Trabajo incluido en el Grupo de Investigación "El futuro del trabajo: transformaciones y retos", Universidad Complutense de Madrid, Ref.970922, y en el Proyecto de investigación "Negociación colectiva y sistemas de solución autónoma de conflictos", otorgado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la convocatoria 2024/2025.

(***) El autor agradece a la Dirección de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje por la inestimable colaboración en la obtención de datos e información para la elaboración de este artículo.

(****) Abogado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España). Doctor en Derecho por la misma casa de estudios. Profesor permanente laboral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid. Investigador en el Instituto Complutense de Ciencia de la Administración. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1095-4292>. Correo electrónico: carlosdf@ucm.es.



1. Introducción

La importancia de la solución de conflictos laborales tanto para las sociedades actuales, postindustriales, como para la disciplina del Derecho del Trabajo está fuera de toda duda. Como ya dijera Montoya (1968, p. 66), “La funcionalidad o razón de ser histórica del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica independiente es (...) la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización o institucionalización por el Estado”.

Históricamente, la fórmula clásica para afrontar la resolución de dichos conflictos ha sido la vía jurisdiccional y ello, aunque “no siempre redundó en la pacificación de las relaciones” (Arastey, 2020, p. 32). No obstante, desde casi el inicio de nuestra legislación social española, hay muestras de soluciones extrajudiciales (Miñarro, 2014, pp. 44-45; Fernández-Costales, 2018, p. 56). Con todo, la predilección por los mismos no es hasta época muy reciente (Lantarón, 2018, p. 2), y se hace, además, de una forma dispersa y poco estructurada (Cruz, 2018, p. 14; Miñarro, 2014, pp. 39-49; para el arbitraje, Ballester, 2015, pp. 18-37).

El objeto de nuestro trabajo va a ceñirse a las vías no jurisdiccionales para la resolución de las discrepancias laborales y, más en concreto, a los retos de la solución negociada y, a ser posible, preventiva de las mismas. De esta, se ha dicho que supone la pieza central del sistema de relaciones laborales (Cruz, 2018, p. 14). Más aún, es la clave de bóveda del mismo (González-Posada, 2011, p. 33) por ser manifestación del pleno desarrollo de la autonomía colectiva (Lantarón, 2018, p. 2; Losada, 2020, pp. 327-328).

Sobre este derecho, la jurisprudencia constitucional ha indicado que no solo abarca la posibilidad de plantear conflictos colectivos, sino que también lleva implícito la creación de medios propios y autónomos para resolverlos (Sentencia del Tribunal Constitucional de España número 217/1991, fundamento jurídico 6). La solución extrajudicial constituye, pues, una prolongación de la negociación colectiva (Fernández-Costales, 2018, p. 57), favoreciendo la cultura del diálogo para canalizar los conflictos (Casas, 1999, p. 15; Fernández-Costales, 2018, p. 56; Arastey, 2020, p. 36).

Para nuestro estudio, debemos partir, en primer término, de la diferenciación ya conocida entre solución extrajudicial y autónoma (Consejo Económico y Social, 1994; Cruz, 1999, pp. 55-57; Miñarro, 2014, pp. 37-38; Losada, 2020, p. 329). Como es sabido, las vías de resolución de conflictos extrajudiciales sería el género y la solución autónoma sería una de las especies. En efecto, las primeras se refieren a cualquier medio para solventar una disputa o discrepancia extramuros del sistema judicial que incluye, incluso, cuando el juez no actúa como tal (Martín, 2016, p. 20). En cambio, la solución autónoma es aquella acordada por las propias partes del conflicto, empresarios y trabajadores

y sus organizaciones de empleadores y sindicatos que les representan, para resolver sus contiendas sin necesidad de presentarlas a un tercero ajeno, previsto por el Estado, aunque acudir a esta persona sea voluntaria para los contendientes.

Como bien dijera Casas “se trata de una evolución hacia la adquisición de autonomía: los representantes de los trabajadores y empresarios se independizan de la solución judicial y organizan autónomamente sistemas de solución de los conflictos” (1999, p. 14). Este trabajo se referirá en mayor medida a los retos que debe afrontar esta segunda, pues es la más importante en la actualidad en España. No obstante, alguna referencia también se hará a las necesidades más acuciantes de las otras vías extrajudiciales.

España cuenta con un sistema de solución extrajudicial muy consolidado (Moreno, 2020, pp. 160-161) a través de diversas medidas, unas impulsadas por el Estado y otras por acuerdos de negociación colectiva firmados por los Agentes Sociales, patronal y sindicatos más representativos, de ámbito tanto nacional como regionales como las Comunidades Autónomas. Ambas serán revisadas de forma sucinta en el siguiente epígrafe. Como bien dice Palomeque (2005, p. 79), existe una interesante diversidad y pluralidad institucional y territorial.

Las disposiciones más antiguas, previstas por el legislador en los primeros años de la democracia, siguen vigentes, pero han dado paso a un escenario presidido e impulsado por la negociación colectiva, sistema autónomo vigoroso no exento de retos que son los que revisaremos en este estudio. En efecto, el procedimiento de conflicto colectivo del Real Decreto-Ley 17/1977 sigue en vigor, pero ha quedado en desuso (Consejo Económico y Social, 1994). También el Real Decreto-ley 5/1979 que no se ha desarrollado posteriormente, quedando en exclusiva el trámite actual de la conciliación pre-procesal (artículo 63 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social [LRJS]).

El impulso de estos procedimientos autónomos de gestión de los conflictos laborales ha venido de la mano fundamentalmente más por la necesidad de



descongestionar un sistema judicial colapsado que por creer de manera fervorosa en que la solución autónoma es el mejor medio de satisfacer los intereses de las partes en liza (Miñarro, 2014, p. 39; Palomeque, 2005, p. 79). De modo más reciente, el legislador se ha decantado por abrir vías a la solución extrajudicial por su capacidad de solventar las discrepancias de manera más rápida y, de esta manera, servir al objetivo último de facilitar la flexibilidad interna de las empresas (Miñarro, 2014, pp. 54-56; Borrego, 2016, p. 60; V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, capítulo IX, pp. 20-21).

Por uno u otro motivo, requerimientos de la vía judicial o agilidad para poder adoptar decisiones empresariales de modificaciones de condiciones de trabajo, se ha estimulado por el Estado la utilización de la solución autónoma de las desavenencias laborales. Pero se ha hecho sin una norma general que aborde de manera completa, sistemática y, en la medida de lo posible, ambiciosa esta materia, abarcando tanto la legislación sustantiva como la procesal (Casas, 1999, pp. 32-53; Cruz, 1999, pp. 83-85; Cruz, 2018, pp. 21-22; Consejo Económico y Social, 1994).

Nuestro país no cuenta con esta legislación específica exhaustiva, como tampoco hay una norma internacional (OIT, Unión Europea) sobre el particular (Torollo, 2024, pp. 658-662). Este sería de manera prioritaria el principal reto existente en esta materia, pero hay otros en los que nos centraremos en este trabajo. Aunque se desarrollarán más adelante, debemos indicar ya que las tareas de futuro más singulares son las referidas a las innovaciones puestas en marcha desde la entrada en vigor del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, en adelante “VI ASAC”, a finales de diciembre de 2020.

Para poder reflexionar sobre los desafíos existentes en la respuesta social extrajudicial frente a las discrepancias en el mundo laboral, debemos presentar en primer término, aunque sea de manera sintética, el esquema de las vías de solución no jurisdiccional existente en España y el cumplimiento de la regulación internacional sobre la materia. A partir de ahí, se expondrán los esfuerzos a llevar a cabo de modo general para abordar, con cierta profundidad, pero constreñidos por el espacio disponible, exclusivamente los retos existentes en la solución autónoma estatal. Este será el esquema de nuestro trabajo.

2. Los medios de solución no jurisdiccional y autónomos en España: una visión esquemática de conjunto

En la actualidad, en España impera un escenario nada desdeñable de medidas extrajudiciales para la solución de los

conflictos laborales. No es nuestra intención, porque no habría espacio, desarrollar cada una de ellas, pero sí hacer un resumen esquemático y muy sucinto del cuadro existente⁽¹⁾. Como suele ser habitual, es el resultado de diferentes iniciativas legislativas acaecidas en diversos momentos desde el advenimiento de la etapa democrática con la Constitución Española de diciembre de 1978 hasta la actualidad. La última modificación legislativa se lleva a cabo por el Real Decreto Ley 32/2021 con la reforma de la vigencia de los convenios colectivos. Esta modificación obliga a la mediación tras un año de negociaciones infructuosas para la renovación del convenio colectivo de la que trataremos más adelante. Para la situación predemocrática, desde su origen con la Revolución Industrial (Miñarro, 2014, pp. 43-46; Torollo, 2024, pp. 683-692).

En el esquema actual de las soluciones extrajudiciales debemos partir, en primer término, de la diferenciación entre medidas impulsadas por el Estado y aquellas puestas en marcha por la negociación colectiva. Como antes se dijo, estas últimas serían autónomas, adoptadas por los protagonistas del conflicto (empresas y trabajadores y sus organizaciones representativas), mientras que las primeras serían heterónomas. Veamos cada una por separado y luego haremos una revisión del cumplimiento de nuestro país de los compromisos internacionales.

2.1. Medidas extrajudiciales adoptadas por el Estado (heterónomas)

Tras los años de la dictadura del General Franco (1939-1975) en los que la libertad sindical y la autonomía colectiva estaban proscritas, se necesitaron unos cuantos años para que el sistema del diálogo social pusiera en marcha medidas de solución negociada de los conflictos de trabajo. Por ello, los primeros instrumentos en este ámbito de la solución extrajudicial de las discrepancias laborales fueron aprobados por el Estado.

En este escalón, debemos distinguir, a su vez, entre disposiciones que, aunque son impulsadas por el legislador, dejan la

(1) Para su estudio en profundidad, ver los trabajos referenciados al final del artículo, especialmente, Casas (1999 y 2015); Cruz, (1999); Gil (2012); Martín (2016, pp. 24-30); Miñarro (2014, 48-53); Torollo (2024, pp. 692-700).



conclusión del conflicto laboral en manos de las partes. Serían así medidas heterónomas, pero con solución autónoma. A su vez, aquellas en las que la terminación de la disputa se encuentra residenciada en un tercero, por consiguiente, serían vías heterónomas tanto por quien las dispone como por quien decide la solución del conflicto de trabajo. El esquema seguiría así:

2.1.1. Disposiciones heterónomas (previstas por el Estado), pero de solución autónoma (la decisión queda residenciada en las partes del conflicto laboral)

En este peldaño nos encontramos diez medidas de diferente calado, a saber:

- a) Procedimiento de conflicto colectivo, regulado por los artículos 17 a 26 del Real Decreto Ley 17/1977. Se trata de un procedimiento de resolución de conflictos colectivos ante la autoridad laboral, la cual puede ser estatal o periférica, según el ámbito de la controversia. Este procedimiento impide la convocatoria de la huelga. Muy propio de la época, con protagonismo fuerte de la administración laboral. En principio, se opta por la conciliación para tratar de lograr la avenencia entre las partes y, en este trámite, las partes pueden elegir uno o varios árbitros para que diriman la disputa. Si las partes llegan a un acuerdo, la eficacia será la de un convenio colectivo, según la legitimación que tengan las partes que lo suscriban. En caso contrario, si la controversia es jurídica, la autoridad laboral remitirá el expediente al órgano judicial competente, por lo que estamos en un esquema de trámite previo al proceso (Martín, 2016, pp. 22-24). Como antes se dijo, este instrumento extrajudicial de solución de conflictos laborales ha quedado en desuso (Consejo Económico y Social, 1994) y la doctrina hace años que lleva reclamando su derogación (Cruz, 1999, pp. 83-84) por no tener sentido en el actual esquema de solución autónoma imperante.
- b) Posibilidad de mediación en situaciones de huelga, según normas previstas por los convenios colectivos, establecido en el artículo 8.1 del Real Decreto Ley 17/1977. Sin otro desarrollo normativo ni impulso posterior.
- c) Creación por el Real Decreto Ley 5/1979 del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. En principio, se concibió para todo el Estado y su ánimo era crear organismos para los tres instrumentos. Solo se desarrolló la conciliación administrativa previa al proceso judicial para conflictos tanto individuales como colectivos, jurídicos o de intereses en el artículo 63 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, que hoy en día es llevada a cabo por la administración de cada Comunidad Autónoma, una vez se crearon estas y se transfirió a las mismas la ejecución de la legislación laboral. Su funcionamiento actual deja mucho que desear, colapsado absolutamente y se limita a refrendar el acuerdo que hayan podido llegar las partes. Del impulso a la

mediación y arbitraje nada se ha hecho. En los últimos tiempos, hay un traspaso de esta función de conciliación pre-procesal a los organismos de solución autónoma creados por los agentes sociales en las Comunidades Autónomas (Borrego, 2016, p. 60) y, como luego indicaremos, ya hay nueve organismos autonómicos que junto a las mediaciones colectivas realiza la gestión de expedientes individuales o plurales.

- d) Mediación por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social: esta posibilidad es constante en nuestra legislación y se impulsa en la época de Franco, muy acorde con la importante presencia de la administración en las relaciones laborales del momento. Se prevé expresamente, pero sin mayor desarrollo ni concreción, para conflictos con huelgas en el artículo 9 del Real Decreto-ley 17/1977. Actualmente, se regula en el artículo 12.3 de la Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Está previsto la conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos cuando su intervención sea aceptada por ambas partes. Se prevé expresamente que de la información obtenida durante el ejercicio de estas funciones se deba guardar reserva y no se podrá comunicar para actuaciones inspectoras de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Sobre la posibilidad de la mediación o arbitraje de la Inspección de Trabajo, es interesante contrastar la posición muy poco proclive a esta actuación por parte de la Organización Internacional de Trabajo, en adelante "OIT". Más aún, la recomendación es la contraria, especialmente por las posibilidades de confusión entre las funciones de vigilancia y mediadoras que puedan llevar a cabo estos funcionarios. Al respecto, de la misma opinión que Elena (2016, p. 8), Torollo sostiene que es crítico:

Habida cuenta el despliegue gratuito de medios que en este ámbito pueden realizar en aras a una solución amistosa, e incluso metajurídica, del conflicto. Y es que a ésta [la Inspección] se pueden acercar con la seguridad que se desprende de su experiencia



y cualificación técnica y, lo que es muy importante para ganarse la confianza de las partes, con el ropaje de la objetividad que les asiste por su pertenencia a la Administración, que se presume busca las mejores opciones para la sociedad en su conjunto con su toma de decisiones eficaces y eficientes (2024, pp. 668-671).

- e) Mediación, acordada por las partes durante cualquier momento del procedimiento de negociación de un convenio colectivo, establecido en el artículo 89.4 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante "ET".
- f) Solución extrajudicial de conflictos en el empleo público, regulado por el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Pueden encomendarse controversias de bloqueos de negociación, aplicación e interpretación de Pactos y Acuerdos de materias previstas en la norma. En cuanto a los instrumentos para la resolución se limitan a la mediación y al arbitraje. Ambos son voluntarios, si bien acudir a la primera será obligatoria cuando lo solicite una de las partes, pero queda expedita la aceptación o no de la propuesta que ofrezca la persona o personas mediadoras.

Esta norma está alineada con el Convenio de la OIT número 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública si bien en este se indica que la solución de los conflictos "se deberá tratar de lograr (...) por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados", con un tenor literal algo más expeditivo que el utilizado en la norma española.

Como luego veremos, este tema es uno de los retos o desafíos existentes en esta materia.

- g) Mediación y arbitraje en procesos de negociación bien por modificación de condiciones de trabajo o por despidos colectivos, bien por bloqueos para acordar un nuevo convenio colectivo: se trata de dos medidas diversas que afectan a momentos importantes, y delicados, de las relaciones laborales de una empresa.

De un lado, en supuestos de flexibilidad interna y externa de naturaleza colectiva por tenerse la empresa que adaptar a situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas del mercado, la ley prevé la apertura de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores. En este punto, para la movilidad geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo o suspensión de contratos de trabajo, los artículos 40.2, último párrafo del ET; 41.4, penúltimo párrafo del ET; y 47.3, décimo párrafo del ET, respectivamente, disponen que las partes pueden en cualquier momento acordar su sustitución por la aplicación del procedimiento de mediación

o arbitraje. Misma posibilidad se abre en el despido colectivo, según el artículo 51.2 del ET, si bien como novedad en estos supuestos, a petición conjunta de ambas partes puede intervenir la autoridad laboral administrativa para mediar o asistir técnicamente con la finalidad de lograr un acuerdo.

En este punto, conviene traer a colación la Disposición Adicional decimotercera del ET que habilita para someter las controversias de los períodos de consulta a los organismos de solución autónoma para el caso que el convenio colectivo aplicable no tenga previsto procedimiento alguno de resolución de este tipo de discrepancias. De otro lado, a la hora de la renovación de un convenio colectivo vencido, para el caso de bloqueos en esta negociación colectiva, artículo 86.4 del ET, tras la reforma del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, prevé una disposición importante a los efectos de nuestro estudio, pues establece disposición importante a los efectos de nuestro estudio, pues establece la obligación ("las partes deberán") de someter de mediación autónoma acordados por los agentes sociales, patronal y sindicatos más representativos, cuando se lleve un año negociando sin éxito, desde la finalización de la vigencia de la norma colectiva. También indica que, por acuerdo expreso de ambas de partes, previo o coetáneo al momento del bloqueo, se podrá pactar un arbitraje previsto en esta misma solución autónoma de conflictos.

Como quiera que tanto el sometimiento a arbitraje como la decisión de acatar la posible solución al conflicto propuesta en la mediación son voluntarios, entendemos que sigue siendo una medida de solución extrajudicial heterónoma prevista por el Estado, pero de terminación voluntaria o autónoma por las partes.

Con anterioridad a esta última enmienda legislativa, en el antiguo artículo 86.3 ET, la ley era menos expeditiva con la mediación, pues la remitía a la negociación colectiva interprofesional, pero era más incisiva con el arbitraje. En efecto, contemplaba que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o



autonómico de solución autónoma de conflictos debían establecer procedimientos, de mediación e incluso de arbitraje, para solventar de manera efectiva las discrepancias que impedían alumbrar un nuevo convenio colectivo. Se preveía específicamente que deberían detallar los criterios y procedimientos del arbitraje, incluyendo la posibilidad de establecer el carácter obligatorio de sometimiento a procedimiento arbitral. En defecto de pacto sobre el carácter imperativo o voluntario del arbitraje, se entendía que este era obligatorio.

Como se observa, el legislador lleva tiempo buscando, a través de diversas soluciones, incentivar extrajudicialmente la conclusión de acuerdos tras el primer año desde la denuncia de un convenio (Mercader, 2022, p. 296). Este tema, como luego veremos, es uno de los retos de futuro y a él nos referiremos más detenidamente en el siguiente apartado.

- h) Comisión paritaria de los convenios colectivos y procedimientos para solventar discrepancias en la inaplicación de dichas normas paccionadas: con el objetivo de dirimir las desavenencias que puedan surgir de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 85.3.e) del ET, establece como contenido mínimo obligatorio de todo convenio la designación de una comisión paritaria. Dicha comisión, según dispone el artículo 91.2 ET, puede actuar en los conflictos laborales como ente mediador e, incluso, como figura arbitral, cuestión está criticada por la doctrina por no ser estrictamente un órgano ajeno a la disputa (entre otros, Torollo, 2024, p. 696). Por su parte, para los conflictos jurídicos, el artículo 91.3 del ET recoge la obligación de acudir a la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento del conflicto tanto en sede judicial, como ante los organismos de solución autónoma que expondremos más adelante.

Por otro lado, el artículo 85.3, literal c) del ET requiere igualmente que todo convenio debe recoger de manera ineludible los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación o “descuelgue” de los convenios colectivos, pudiendo adaptar para su ámbito de aplicación los instrumentos de solución autónoma de conflictos previsto por los agentes sociales de ámbito estatal o autonómico. Mandato legal que, como nos recuerda la doctrina, es muy poco atendido (Cruz, 2018, p. 46).

Asimismo, para estos supuestos de descuelgue, el artículo 82.3 ET, dispone tres instrumentos de solución extrajudicial diferenciados en casos de desacuerdo sobre las nuevas condiciones durante el tiempo que pueda durar la inaplicación del convenio. Los dos primeros, los referenciamos en este momento, el tercero, por su carácter dirimente por un tercero ajeno al conflicto, lo indicaremos en el siguiente apartado.

En efecto, la norma prevé, de un lado, acudir a la comisión paritaria del convenio, dispuesto en el antepenúltimo párrafo del artículo 82.3 ET, primer inciso. De otro lado, para el caso de que el paso anterior no sea efectivo, la norma requiere la intervención de los medios de solución autónoma estatal o autonómico que luego estudiaremos, incluso con un arbitraje pactado previamente por las partes, acorde al antepenúltimo párrafo del artículo 82.3 del ET, segundo inciso.

Por su parte, el penúltimo párrafo del artículo 82.3 ET establece la posibilidad, si los pasos anteriores (comisión paritaria y solución autónoma) no son efectivos, de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, órgano administrativo que puede incluso designar un árbitro para dirimir las discrepancias sobre el descuelgue del convenio colectivo en cuestión. Dado que se trata de una instancia ajena al conflicto, tal herramienta es una medida doblemente heterónoma de las que estudiamos a continuación.

2.1.2. Medidas doblemente heterónomas (porque son alumbradas por el legislador y, además, están diseñadas para que la solución sea decidida por una tercera persona, ajena al conflicto)

En este apartado podemos diferenciar las tres siguientes:

- a) Arbitraje obligatorio en determinadas huelgas que cumplan ciertos requisitos legalmente establecidos. El artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977 estableció una solución extrajudicial expeditiva para dirimir por una instancia arbitral designada por el Gobierno aquellas huelgas cuyo ejercicio es especialmente dañino para el interés general. En concreto, se podría contemplar para huelgas con duración prolongada en el tiempo, en el que las posiciones de las partes estén lejos de llegar a un acuerdo y, sobre todo, por el “perjuicio grave a la economía nacional”. Estas excepcionales circunstancias hacen que su aplicación práctica sea muy limitada, dado el elevado coste político en su implementación. Con todo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en específico la Sentencia 11/1981, avaló



su constitucionalidad. Es lo que la doctrina ha denominado un “arbitraje de emergencia” (Martín, 2016, p. 24, nota 18, citando a Ballester).

- b) Arbitraje en procedimientos electorales de representación legal de los trabajadores, establecido en el artículo 76 del ET. Aunque no se contempló en la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980, a partir de 1984 se reformó dicha ley para establecer y regular un procedimiento arbitral para dirimir las reclamaciones en materia electoral, con la única excepción de la denegación de inscripción de candidaturas, establecida en el artículo 76.1 del ET, cuya revisión es jurisdiccional directamente. Tal como dispone el artículo 76.3, del párrafo tercero del ET, el arbitraje será en derecho. La razón de ser de tal solución extrajudicial prevista legalmente es la necesidad de decisión rápida de las controversias para no entorpecer o dilatar el proceso de votación.
- c) Arbitraje por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para conflictos en supuestos de inaplicación de convenios colectivos, establecido en el artículo 82.3 del ET: como antes se dijo, se trata del tercer instrumento al que llama la norma para los casos de desacuerdo con las condiciones de trabajo durante el tiempo que dure el descuelgue. Primero, acudir a la comisión paritaria del convenio; a continuación, someter el asunto a la solución autónoma pertinente según el ámbito del conflicto, incluido con posible arbitraje voluntario acordado por los interesados; y, si ambos no son efectivos, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia para que sea resuelta por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Se trata de un órgano colegiado tripartito, en el que está representada la Administración General del Estado y la patronal y sindicatos más representativos. Tiene una actuación autónoma en sus funciones, pero, desde un punto de vista orgánico, es un instrumento administrativo que está adscrito al Ministerio de Trabajo. El conflicto de descuelgue de un convenio que sea presentado para su resolución puede resolverse bien en el seno de este organismo, bien por medio de un arbitraje designado por el mismo. En ambos casos, puede entenderse que quien solventa la disputa es un tercero ajeno al conflicto y, por ello, es una medida doblemente heterónoma (De Castro, 2016; Arias & Ramos, 2014).

2.2. Soluciones autónomas para la resolución de conflictos laborales

Junto con las medidas extrajudiciales adoptadas por el legislador que han quedado identificadas en el apartado anterior, la Ley, los artículos 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores habilitó a la negociación colectiva para poder poner en marcha Convenios Colectivos de materias concretas, de aplicación general e

interprofesional (Martín, 2016, pp. 26-28) a través de los cuales los Agentes Sociales, patronal y sindicatos, alumbraron un sistema de solución extrajudicial que, por ser creado por las propias partes del conflicto, se ha denominado autónomo, en contraposición del creado por el Estado o “heterónomo”. Dicho sistema de solución autónoma, estatal y autonómico, se ha erigido sin derribar los medios creados por los Reales Decretos Leyes 17/1977 y 5/1979 que promovían la solución negociada de los conflictos, tales como el procedimiento de conflicto colectivo, mediación en casos de huelga, Instituto de Conciliación, Mediación y Arbitraje, etc., en los que, como antes quedó expuesto, presidía una importante presencia de la administración, reminiscencia de la cultura existente durante la Dictadura del general Franco (Miñarro, 2014, pp. 44-48) y que, además, habían quedado en desuso (Consejo Económico y Social, 1994).

En la actualidad, la solución autónoma de conflictos es la más extendida en España dentro de los medios extrajudiciales de ámbito laboral, sin perjuicio de las medidas doblemente heterónomas para su ámbito concreto de actuación. Los tres arbitrajes antes referenciados, de emergencia en huelgas, electoral en procesos de sufragio de la representación legal de personas trabajadoras y por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en discrepancias en casos de descuelgue. Además, como antes quedó evidenciado, varias de las medidas previstas por el Estado en los artículos 82.3, 86.4 o Disposición Adicional Decimotercera del ET, llaman a la solución autónoma por lo que el propio legislador impulsa su utilización para la solución de los conflictos de trabajo (Borrego, 2016, p. 60; Miñarro, 2014, p. 55).

Esta solución autónoma primero comenzó en algunas regiones en los años 80 del siglo pasado como País Vasco, Cataluña y Galicia, para consolidar el sistema en enero de 1996 con el primer Acuerdo de ámbito estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos⁽²⁾. El cuadro se ha completado con la firma en

(2) El acuerdo está accesible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1996-2735.



todas las Comunidades Autónomas en los primeros años 2000⁽³⁾. Por su parte, Borrego (2016) y Losada (2020), realizan un balance del estado de esta solución autónoma de conflictos en dos momentos diferentes.

En el ámbito estatal, rige en la actualidad el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, en adelante, “VI ASAC”, firmado en noviembre de 2020 y publicado en el Boletín Oficial del Estado en diciembre de ese mismo año. Este acuerdo debe completarse con la Resolución del Ministerio del ramo, de junio de 2021⁽⁴⁾, para financiar y dotar de recursos a la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en lo sucesivo “SIMA”. De esta manera, hacer plenamente efectivo el VI ASAC. Este sexto acuerdo, acaece tras casi un cuarto de siglo del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial.

El cambio de denominación, que se produjo ya en el V ASAC de 2012, denota mucho más que una mera variación terminológica, pues si en 1996 nació para ser una alternativa al procedimiento judicial, con el paso del tiempo ha ido derivando en un espacio de la negociación colectiva para lograr la solución de los conflictos laborales, con identidad, autonomía y naturaleza propias, tal como reconoce el preámbulo del VI ASAC. Es un acuerdo de aplicación directa y general para todas las empresas y sus trabajadores por cuenta ajena. Tiene duración hasta 31 de diciembre de 2024 y puede prorrogarse, si no media denuncia expresa por ninguna de las partes, por sucesivos períodos de cuatro años.

Sin entrar en un análisis completo del VI ASAC, sí debemos indicar que las cuatro innovaciones más importantes que ha conllevado este nuevo documento coinciden con los retos que consideramos que tiene, en la actualidad, la solución autónoma de conflictos. En este trabajo nos encargaremos de tomar el pulso al estado de la cuestión tras más de cuatro años de su entrada en vigor, contenido que realizaremos en el apartado siguiente.

En efecto, en este sexto Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos de 2020, por un lado, se amplía su campo de actuación. En este acuerdo se incluyeron las discrepancias de los empleados públicos de la Administración General del Estado, en adelante “AGE”, y de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes, en lo sucesivo TRADE; por otro, se van a profesionalizar las labores de mediación y arbitraje, exigiendo requisitos de entrada y formación permanente. En tercer término, se quiere dotar de mayor protagonismo a la mediación en situaciones de huelga para que pueda actuar no solo antes de su convocatoria, sino durante su desarrollo.

En fin, se abre la puerta a la mediación preventiva y al impulso de la negociación colectiva, nuevos escenarios que son auténticos retos y la clave de un sistema que ha alcanzado su madurez. Las novedades no son baladíes y ayudarán a que, efectivamente, no se piense en este campo como un mero trámite alternativo a la solución judicial, sino que, por fin, se le habilite un espacio adecuado en la regulación laboral.

Con todo, para una presentación general de los acuerdos de solución autónoma, nacional y regionales, a modo de cuadro o bosquejo y sin ánimo de exhaustividad, debemos indicar que han optado de manera bastante unánime:

- a) Por la mediación y el arbitraje como instrumentos para la solución de los conflictos, vías prioritarias a la conciliación (Lantaron, 2018, p. 10), para los cuales diseñan procedimientos detallados, flexibles y ágiles. No obstante, como luego veremos en el apartado de los resultados, la mediación es la herramienta preferida siendo muy residual, casi testimonial, el uso del arbitraje y ello será uno de los asuntos prioritarios a abordar en el futuro como indicaremos suintamente en el apartado siguiente.
- b) Por atender las disputas colectivas, si bien en tiempos recientes existe una tendencia a abordar las discrepancias plurales e, incluso, las individuales, siendo este uno de los retos del sistema, como luego se dirá. Sobre el tema, Gil (2012) y Arastey (2020, p. 34). Hasta el momento, hay nueve organismos de Comunidades Autónomas que tengamos datos que han incorporado ya el tratamiento de expedientes individuales o plurales. Es el caso de Andalucía, Aragón, Islas Baleares, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja.
- c) Sobre los tipos de conflictos, indicar que revisan tanto jurídicos, respecto a interpretación y aplicación de leyes y convenios colectivos, como de intereses.

(3) Para un estudio pormenorizado de los mismos, véase “La solución extrajudicial de los conflictos laborales: Los sistemas de solución de conflictos en España”, de Sempere (2014) y también “La solución autónoma de los conflictos laborales” de Gil (2012).

(4) El acuerdo está accesible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11446.



Es decir, por bloqueos de negociación, por reivindicaciones de asuntos no contemplados en normas, entre otros.

- d) Resuelven las controversias de los trabajadores por cuenta ajena de empresas privadas y, de manera mucho más reciente y residual, se quiere abrir estos sistemas tanto a los empleados públicos (Cruz, 2018; Moreno, 2020; Gómez, 2020; Vida, 2020; VI ASAC, artículo 4.4) como para un tipo de trabajador por cuenta propia que son los trabajadores económicamente dependientes o TRADE (Ley 20/2007, capítulo III, especialmente artículo 18 y VI ASAC, artículo 4.5). Se trata igualmente de uno de los desafíos del sistema y sobre ello realizaremos alguna consideración muy breve en el siguiente apartado.
- e) Por lo que respecta a los resultados, las estadísticas existentes se recogen en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024) e indican que, en 2023, sin contar con Andalucía y Castilla León que no aportan datos, se gestionaron más de 4.375 expedientes de mediación colectiva, más de 37.575 conciliaciones individuales, pero solo 25 arbitrajes y, de ellos, solo uno a nivel estatal. Las mediaciones colectivas afectan a más de un millón doscientas mil empresas y casi diez millones ochocientos mil trabajadores y logran, en cómputo total, un 32% de acuerdos.

Si comparamos los datos con, por ejemplo, 2021, la conclusión principal que se observa es la estabilidad en los mismos. Algo más de expedientes de mediación colectiva, 4.813 en el conjunto del sistema, con un número a nivel estatal gestionados por el SIMA prácticamente idéntico a 2023, pero que afectan a menos empresas y trabajadores. Algo menos de registros de mediación individual, casi 36.000 asuntos, y un número total de 13 arbitrajes, con 3 a nivel estatal, que sigue indicando la escasa utilización de esta herramienta. En fin, el porcentaje de mediaciones con acuerdo sigue en un 30% a nivel general, siendo de un 33% a nivel estatal.

Todas estas cifras son indicadores del nivel de asentamiento del sistema tanto a nivel estatal como en las diversas Comunidades Autónomas, si bien habría que dejar constancia que la recogida estadística podría mejorarse. En cuanto al nivel de acuerdos expuesto, como luego se dirá, pese que a el sistema de solución autónoma ha alcanzado un nivel de desarrollo muy adecuado, es cierto que podría ser uno de los retos de mejora de la efectividad de dichos organismos.

Con esta batería de medidas, tanto previstas por el Estado, como de solución autónoma acordadas por los agentes

sociales como el patronal y los sindicatos más representativos, España cumple, con creces, los requerimientos internacionales sobre la materia al tener una regulación más detallada (Torollo, 2024, pp. 658-667, 683 y 700). En efecto, pese a que en España no hay una regulación general y completa que regule la materia, no se dan problemas por incumplimientos de normativa internacional. Esto debido a que, aunque tiene cierta presencia en diversos Convenios OIT⁽⁵⁾, no existe ninguno específico sobre el particular. Solo existen dos Recomendaciones OIT, que, como tales, carecen de naturaleza jurídica imperativa, son la número 92, adoptada el 29 de junio de 1951, y la número 163 de 19 de junio de 1981.

La Recomendación 92 OIT, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, es la más importante, pero sigue siendo incompleta. Apuesta por el carácter voluntario de estos instrumentos, con organismos de conciliación públicos o privados, con procedimientos gratuitos y expeditivos. Los califica como medios idóneos para prevenir conflictos, evitando huelgas y cierres patronales. No prohíbe los instrumentos obligatorios y la doctrina del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT avala su existencia para supuestos de huelgas en servicios públicos esenciales, en el sentido estricto del término.

Por su parte, la Recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, en su punto número ocho, indica lo siguiente:

Se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos de trabajo ayuden a la partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones (1967).

(5) Convenio 154 (1981) sobre la negociación colectiva (artículo 5 donde identifica a los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales como unos de los más adecuados para fomentar la negociación colectiva); Convenio 149 (1977), sobre el personal de enfermería, artículo 5.3; Convenio 151 (1978) sobre relaciones de trabajo en la administración pública, artículo 8; Convenio 188 (2007) sobre el trabajo en la pesca, artículo 6.1; Convenio 189 (2011) sobre trabajo doméstico, artículo 16 y, en fin, Convenio 190 (2019) sobre la violencia y el acoso, artículo 10.



Esta última alusión se refiere a la Recomendación 130, adoptada el 29 de junio de 1967 que versa sobre las peticiones realizadas por un trabajador, tanto por una pretensión individual como colectiva, sobre las cuales la Organización Internacional apuesta por la solución autónoma de las partes al entender. Por un lado, debería intentarse en primer lugar que “las reclamaciones se resuelvan directamente entre el trabajador interesado, asistido o no, y su jefe inmediato” (punto 10.1). Por otro, si fracasa este intento de solución o cuando la naturaleza de la reclamación no se preste a esta discusión directa, el asunto debería ser examinado en uno o varios niveles superiores, según su naturaleza y la importancia de la empresa (punto 10.2).

En todo caso, si los esfuerzos para solucionar la desavenencia no llegan a buen puerto, el punto 17 indica que debería existir la posibilidad, habida cuenta de la naturaleza de dicha reclamación, de resolverla definitivamente por medio de uno o varios procedimientos. Entre ellos se encuentran los que pueda prever el convenio colectivo, incluyendo el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. También se prevé el arbitraje voluntario por las persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas, y la conciliación o arbitraje por autoridades públicas competentes.

Si este es el escenario de la OIT, no es muy distinto en el Consejo de Europa y en la Unión Europea. La primera de estas organizaciones supranacionales elaboró la Carta Social Europea en 1961, siendo su revisión en 1996. En dicha Carta solo hay una referencia poco concreta en su artículo 6.3, dentro del derecho a la negociación colectiva, donde establece que las partes firmantes se comprometen “a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de los conflictos laborales”. Por su parte, en la UE, el reconocimiento es muy tibio, apareciendo de manera indirecta en el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales dentro del Derecho de negociación y acción colectiva, a diferencia de la mediación en asuntos civiles y mercantiles que cuenta con una Directiva de 2012 sobre el tema.

3. Breve balance de la situación en España de los medios de solución extrajudicial y los retos de la solución autónoma de conflictos laborales

Una vez vista de forma esquemática la situación de los medios extrajudiciales para la gestión de los conflictos laborales en España, podemos hacer, de forma sucinta, un balance general de los mismos. A continuación, nos adentraremos en los retos de la solución autónoma específicamente.

3.1. Breve balance general de los medios existentes de solución extrajudicial de conflictos laborales

a) Como se ha visto, existen unas medidas previstas por el Estado y otras alumbradas por los agentes sociales, ¿este escenario tiene sentido que siga siendo así en la actualidad? Desde nuestro punto de vista, dada la madurez alcanzada en el sistema de solución autónoma, el legislador sin perjuicio de seguir incentivando y fortaleciendo el ámbito autónomo, debería reducir sus instrumentos a los momentos en los que estos sistemas autónomos no sean eficaces y ello conlleve una realidad conflictiva que ponga en peligro la economía local, regional o nacional. Por supuesto, sin menoscabar el derecho a la tutela judicial efectiva que como ha indicado el Tribunal Constitucional, en las sentencias recaídas en los expedientes 4/1988, 60/1989, 217/1991, es compatible con los trámites previos al proceso de conciliación o reclamación administrativa previa que buscan la solución extrajudicial de la controversia (Moreno, 2020, pp. 163-164).

Es decir, las soluciones extrajudiciales del Estado estarían en línea con la medida prevista actualmente al arbitraje en casos de huelga recogida en el Real Decreto-Ley 17/1977, sin perjuicio, como luego se dirá, de las posibles mejoras que desde el ámbito autónomo podrían hacerse a estas situaciones de emergencia. Evidentemente, junto a las huelgas, podría pensarse en otro tipo de conflictos laborales que puedan tener una repercusión del calibre indicado, como pueden ser bloqueos para la negociación de un nuevo convenio o descuelgues de normas convencionales, pero, siempre, serían contextos muy excepcionales.

En todo caso, como antes ya se indicó y siguiendo a la doctrina mayoritaria (Casas, 1999, pp. 32-53; Consejo Económico y Social, 1994; Cruz, 1999, pp. 83-85; Cruz, 2018, pp. 14, 21-22; Miñarro, 2014, pp. 39 y 49; Ballester, 2015, pp. 18-30 y 37), dado que han transcurrido más de 40 años desde la entrada en vigor de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la evolución en estos últimos 25 años del sistema de



solución autónoma de conflictos, la situación reclama una legislación general, completa y sistemática, que derogue las instancias obsoletas, consolide el sistema autónomo. Asimismo, resulta necesario que la legislación aborde adicionalmente las implicaciones procesales, teniendo en cuenta, además, el impulso que se está dando de forma reciente a la existencia de una mediación intrajudicial, es decir, una vez comenzado el proceso jurisdiccional con protagonismo del juez para lograr la satisfacción de los intereses en juego y no solo acomodar la solución a la normativa (Arastey, 2020, pp. 33 y 43).

- b) Las medidas impulsadas por el Estado se han promulgado en dos momentos diferenciados, por un lado, al comienzo de la etapa democrática (diseñando medidas con fuerte presencia de la administración para la solución de los conflictos y con el punto de mira puesto en los conflictos con huelga) y, por otro, a partir de 1994 y continuando en 2010-2012, en el que el legislador se enfoca en mayor medida hacia soluciones extrajudiciales para gestionar las discrepancias de la flexibilidad interna de las empresas (periodos de consultas para las modificaciones de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones de contrato, inaplicaciones de convenio, etc.) y externa (despidos colectivos). En estas últimas, desaparece por regla general la intervención administrativa y la ley manda en diversas ocasiones a la solución autónoma por lo que se entrecruzan los caminos de uno y otro espacio y, por ello, ya no hay separación nítida entre ambos. Ello nuevamente apunta a la necesidad de una legislación general, completa y sistemática.
- c) Como se vio en el apartado anterior, el legislador ha previsto muchos más instrumentos de solución extrajudicial en el que la decisión la siguen atesorando las partes (diez medidas heterónomas de solución autónoma) que herramientas doblemente heterónomas, en las que hay solo tres procedimientos arbitrales (de emergencia en determinadas huelgas, electoral y en descuelgues). Entendemos que ello es adecuado porque responde a la lógica antes indicada por la cual el Estado debe tratar de actuar de manera muy incisiva, privando a las partes de la adopción de la solución del conflicto, exclusivamente en muy contadas situaciones y que estén muy bien justificadas, dejando todo el campo a la solución autónoma de las desavenencias laborales. Razón por la cual debemos valorar la idoneidad de los tres arbitrajes antes indicados.
- i) Comenzando con el arbitraje previsto en el Real Decreto Ley 17/1977 para huelgas con un impacto negativo relevante en la economía, avalado para las situaciones más delicadas y en circunstancias muy concretas por la doctrina del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la OIT (Torollo, 2024, pp. 677-679), por lo que entendemos que cumple con la máxima antes referida y, por tanto, debe mantenerse,

si bien mejorando su funcionamiento con la experiencia de estas décadas. Para ello, consideramos que los agentes sociales más representativos, por mor de la responsabilidad que conlleva su figura institucional, deben tener un mayor protagonismo en los servicios esenciales que se han visto afectados y que han necesitado en este tiempo recurrir al arbitraje analizado. Los nuevos instrumentos previstos en el VI ASAC del impulso de la negociación y la mediación preventiva en conflictos laborales deben tener presencia relevante en estos sectores y ello depende, en gran medida, de la actitud generosa y responsable de los interlocutores sociales.

- ii) Por lo que respecta al arbitraje electoral, la necesidad de agilidad en la decisión y la posibilidad de acudir con posterioridad a la instancia judicial han consolidado esta institución que podría conservarse.
- iii) Más delicada es la situación de la solución arbitral impuesta por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante discrepancias en materias de inaplicación de normas colectivas. Como ha quedado antes indicado, se trata de una herramienta subsidiaria o de último grado (Arias y Ramos, 2014, pp. 558, citando a Blasco y 561) pues la norma llama hasta tres instrumentos con carácter previo a la puesta en marcha del arbitraje externo obligatorio y este carácter es, quizás, el que salva la institución, si bien la doctrina entiende que la intervención arbitral debería corresponder a los procedimientos de solución autónoma (Cruz, 2018, p. 45). Es claro que los descuelgues de convenios colectivos son momentos delicados cuyas discrepancias deben ser atajadas puesto que la alternativa a llevar a cabo la inaplicación de la norma laboral puede conllevar los despidos de los trabajadores afectados (Arias y Ramos, 2014, p. 558). Ahora bien, en coherencia con el arbitraje de



emergencia en huelgas, además de lo que se dirá en el siguiente párrafo, se debería exigir algún plus de repercusión o un determinado nivel al conflicto laboral en el descuelgue para que la medida idónea para solucionar dicha discrepancia sea un arbitraje no deseado por las partes.

- d) Para terminar, debemos poner en valor positivamente cómo las soluciones extrajudiciales se han previsto no solo para conflictos con huelga, que eran los preferidos por las primeras normas laborales de la etapa democrática, sino para otros espacios de las relaciones laborales. Si concebimos que la mejor receta para una adecuada gestión de las discrepancias laborales es la negociación colectiva, los momentos más delicados de esta, como los bloqueos de negociación a la finalización de la vigencia de una norma convencional o descuelgues, deben tener pronunciamientos y toma de medidas por el Estado. Se trataría de reconducir los supuestos más graves, de ahí que se apueste porque logren tener un protagonismo específico en la futura legislación omnicomprensiva de los instrumentos extrajudiciales, si es que esta llega a ver la luz. El Comité de Libertad Sindical de la OIT parece estar en la misma línea (Torollo, 2024, p. 677).

Cierto es que en la actualidad y como hemos visto en el legislador se afana por buscar solución a estos entuertos. Tal como se establece en los artículos 82.3 y 86.4 del ET. Ahora bien, nos parece que las llamadas que hace la normativa actual a la mediación voluntaria por las partes o, incluso, a la solución autónoma no están suficientemente hilvanadas, incentivadas y desarrolladas. Además, no cuentan con la respuesta responsable que sería deseable por los agentes sociales. Lo ideal sería que el propio convenio previera reglas para intensificar la negociación en momentos delicados. De esta manera, en tiempos de paz laboral se acordarían los pasos a seguir y las instancias a recurrir cuando la discrepancia esté caliente, las denominadas cláusulas de sometimiento en frío. En este punto, los negociadores podrían optar bien por arbitrajes, lo que algún autor ha denominado "arbitraje obligatorio voluntario" (Lahera, 2022, p. 66), bien por las nuevas herramientas del VI ASAC como son el impulso de la negociación o la mediación preventiva. También podría optarse por una mayor presencia y protagonismo de la Comisión Paritaria del sector, tal como ocurre, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, Disposición Adicional Tercera (2022).

En estos conflictos se ha de separar el aspecto jurídico, referido a la existencia de causas que justifican la inaplicación, qué consecuencias tiene la denuncia de un convenio, plazos de la ultraactividad o normativa aplicable durante este lapso temporal, etc.; del conflicto de intereses, acerca de qué condiciones se aplican durante el tiempo del descuelgue y duración del mismo; discrepancias

en la negociación de la nueva norma convencional. Si bien todos los asuntos se pueden gestionar por medios extrajudiciales (Consejo Económico y Social, 1994), aquellos en los que, por ejemplo, esté claro que la situación encaja en el tipo normativo del descuelgue y que se reduzca la discrepancia a conflictos estrictos de regulación o, por otro lado, exista un enconado bloqueo para la renovación de un convenio, el protagonismo de la solución autónoma debe ser, si cabe, mayor, en línea con lo apuntado por los propios Agentes Sociales (V AENC, capítulo II, punto 1, p. 9). En estos casos, lo suyo sería promover en mayor medida el impulso a la negociación o la mediación preventiva, nuevas herramientas previstas en el VI ASAC. El recurso a estas propuestas debería por ello estar previsto, de manera clara, en el articulado de los convenios colectivos que aparezcan en el futuro, denominado cláusulas de sometimiento en frío. Todo ello se haría con el objetivo de reducir las situaciones conflictivas en las renovaciones de convenios o en los descuelgues, máxime cuando es un contenido mínimo del Convenio Colectivo, acorde al artículo 85.3. literal c) del ET. No obstante, según la doctrina (Cruz, 2018, pp. 45-46), en la actualidad son pocas las normas convencionales que atienden el mandato legal.

3.2. Los retos de la solución autónoma de conflictos laborales

Realizadas las consideraciones generales sobre la solución extrajudicial de conflictos del apartado anterior, resta ahora afrontar los retos de la solución autónoma. Como ya dijimos, esta vía de resolución de las discrepancias laborales acordada por los agentes sociales es, actualmente, la más importante de todas las previstas. Por lo que respecta al ámbito estatal, ha sido impulsado por innovaciones de calado en el VI ASAC de 2020, antes referenciadas.

Los retos serían, al menos, los cinco siguientes:

- A) Ampliación del ámbito funcional de la solución autónoma de conflictos laborales



Una de las reformas estelares del VI ASAC de diciembre de 2020 fue, sin duda, la ampliación a los conflictos colectivos entre empleados/as públicos y la Administración General del Estado y la expansión con la incorporación de las controversias de los Acuerdos de Interés Profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes, siempre que voluntariamente así lo establezcan, en ambos casos, mediante acuerdo de adhesión expresa (arts. 4.4 y 4.5 VI ASAC). Por tanto, a diferencia de los conflictos de las personas trabajadoras por cuenta ajena donde la aplicación del VI ASAC es general y directa, para estos colectivos es preciso que realicen una adhesión específica, aceptando la incorporación expresamente a la solución autónoma estatal.

Por su parte, con respecto a los organismos autonómicos, es reseñable la paulatina ampliación a los conflictos individuales o plurales, asunto reclamado desde hacía tiempo por la doctrina Gil (2012) y, más recientemente, Arastey (2020, p. 34) y del que ya empieza a ver trabajos de análisis específicos (Fernández-Costales, 2018), si bien es asunto pertinente para nuevos trabajos de investigación. Por consiguiente, encontramos un triple escenario de ampliación funcional (empleados públicos, TRADE y controversias individuales, este último, para los organismos autonómicos). Nos vamos a referir a los dos primeros por afectar al ámbito estatal.

En relación con el primero de ellos, en los conflictos de la Administración General del Estado, en adelante "AGE", según la redacción del VI ASAC, sí se incluyen las controversias en los que sea parte el Estado o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes del Estado, con una redacción omnicomprensiva de todas las agencias, organismos, fundaciones, corporaciones de Derecho Público, etc. Como es lógico, dado el carácter de ámbito superior a una Comunidad Autónoma aplicable en el ámbito estatal, se mantiene la exclusión de los conflictos en los que sean partes Comunidades Autónomas o Entidades locales y organismos o empresas dependientes de ambas.

En cuanto a la eficacia que pudieran tener los acuerdos de mediación o laudos suscritos para las controversias de estos empleados públicos, el artículo 12 del VI ASAC establece que las soluciones alcanzadas en los conflictos de la AGE tendrán la eficacia que les otorguen las leyes, bien Estatuto de los Trabajadores, bien el Estatuto Básico del Empleo Público y demás normativa aplicable, apartado 2 del artículo 12 VI ASAC, y ello dependerá de la legitimación de las partes signatarias (representantes de los trabajadores y de la Administración). Por su parte, el artículo 12.3 VI ASAC establece que la solución alcanzada en el ámbito de los Acuerdos de Interés Profesional de los TRADE tendrá eficacia limitada a las partes del conflicto.

La ampliación a los conflictos de la AGE y los TRADE supondrá, para el momento en que se produzca la adhesión,

un avance muy apreciable. Esta posibilidad llevaba tiempo barruntándose y, de hecho, en el anterior V ASAC, acordado en 2012 y en vigor hasta diciembre de 2020, se incorporó ya en la Disposición Adicional con un mandato a los negociadores del Acuerdo para que fuera analizando la inclusión dentro del ámbito de aplicación de un futuro Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, cuestión que sucedió con la firma del VI ASAC.

Como hemos comentado, ahora es preciso que haya una adhesión expresa y más de cuatro años después de la ratificación del VI ASAC lo cierto es que apenas hay progresos significativos en la materia. En efecto, según nos indica la Dirección del SIMA, ningún avance hay sobre la posible ratificación de la Administración General del Estado y, con respecto a los TRADE, se produjo en diciembre de 2022 la adhesión de la Asociación de Trabajadores Autónomos, una de las principales del sector, pero hasta la fecha de este trabajo no se ha presentado ningún expediente sobre Acuerdos de Interés Profesional a nivel estatal que puedan afectar a este tipo de trabajadores por cuenta propia. Por tanto, se precisa un nuevo impulso para hacer realidad la ampliación del ámbito funcional del VI ASAC.

Cierto es que, como ha indicado la doctrina, con respecto a los conflictos de empleados públicos de la AGE son varios los asuntos a determinar y quedan pendientes por definir algunos aspectos como son los siguientes (Cruz, 2018, pp. 23-34; Moreno, 2020, pp. 165-194 y Gómez, 2020), asunto que con seguridad estará afectando a la ratificación necesaria:

- a) Si se extiende a los conflictos tanto del personal laboral como del personal con régimen funcionarial o estatutario.
- b) Los sujetos habilitados para iniciar el procedimiento, tanto en lo relativo a la parte empleadora como la legitimación que se exigirá a la parte sindical.
- c) Qué controversias se pueden plantear, pues muchos de los conflictos incluidos en el VI ASAC no son aplicables al personal laboral del sector público. En efecto, a diferencia de los trabajadores por cuenta ajena, no hay situación de concurso, la



inaplicación tiene un régimen diferente, artículo 32.2 del Real Decreto-Legislativo 5/2015 que regula el Estatuto Básico del Empleado Público, y, por su parte, quedarían fuera del ámbito de la mediación los conflictos de los indefinidos-no fijos, trabajadores que logran su plaza pública de forma permanente, sin perjuicio de su consideración de personal temporal, por efecto de sobrepasar los límites de la legislación de la contratación temporal.

- d) Asimismo, habría que tener en cuenta que, por un lado, para los conflictos de intereses, existen topes legislativos a los Presupuestos Generales del Estado que limitan los posibles incrementos retributivos y, por tanto, dificultan las posibles salidas negociadas a dichas controversias. Por otro, debería definirse si cabe en el ámbito de la AGE la negociación colectiva extraestatutaria. Es un asunto controvertido pues, por aplicación del principio de igualdad, parecería que se descarta por lo que solo cabría convenios estatutarios, aplicables a todos los trabajadores del ámbito de aplicación, con lo que ello influirá en quién podrá asumir la legitimación para poder articular las controversias.
- e) Asimismo, surge la duda si habría que confeccionar una lista de personas mediadoras específica para los conflictos en la Administración o si es aplicable la lista general de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En fin, aunque son muchos los interrogantes que quedan pendientes de definir, en todo caso, lo cierto es que cuando se solventen todos estos escollos será un momento de consolidación del sistema de solución de conflictos en España por dos motivos, por un lado, porque se aumentará en gran medida el número de expedientes de mediación y, por otro, porque se incluirán las discrepancias de un nuevo colectivo, muy amplio y numeroso, como es el personal al servicio de la AGE.

B) Formación y profesionalización de las personas mediadoras

Tradicionalmente, uno de los desafíos existentes en la solución autónoma de conflictos ha sido, y sigue siendo en la actualidad, la formación y profesionalización de las personas que ejercen la mediación en controversias laborales. Para avanzar en este camino, el SIMA elaboró una Guía de Buenas Prácticas en Mediación en la que constató, teniendo en cuenta toda su experiencia, que no es tan importante el conocimiento en profundidad de los entresijos de cada sector de actividad en la que se lleva a cabo la mediación, sino las características personales (habilidades) y las herramientas y actitudes que debe manejar el órgano mediador (Fundación SIMA, 2019). A partir de ahí, el VI ASAC establece en su artículo séptimo una nueva lista de personas mediadoras en la que se prescinde su tradicional configuración sectorial por lo que, por tanto, podrán actuar en cualquier procedimiento de forma imparcial y, de acuerdo al código ético de la Fundación, exigiendo como

requisito de entrada y permanencia tanto participar en la formación -o acreditar esta- como el reciclaje continuado.

Como se observa, el VI ASAC, suscrito en 2020, puso las bases para una profesionalización de la labor de mediación pues es requisito ineludible acreditar una cierta cualificación para poder intervenir en la solución de discrepancias laborales. La formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad y, por ello, se presta una especial atención a lograr la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras con el objetivo de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en dicho sexto Acuerdo.

Más de cuatro años después de la entrada en vigor del vigente sexto Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, con la información facilitada por la Dirección del SIMA, se puede aseverar que la formación inicial de las personas mediadoras es una realidad, colmando una aspiración histórica. En efecto, tras el desarrollo de un proyecto piloto a lo largo de 2021, el pleno del Patronato de la Fundación SIMA aprobó el 18 de marzo del año 2022 la propuesta definitiva de formación de las personas mediadoras de la Fundación. Con ello, se impulsa un modelo formativo que pueda servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral, válido tanto para su actuación en el ámbito estatal del SIMA, como en los organismos autonómicos. El proceso de cualificación consiste en dos módulos, uno teórico y otro práctico, con una duración total de cien horas de formación, debiendo superar las pruebas de evaluación teórico-prácticas pertinentes. La capacitación teórica, con un marcado carácter de aplicación práctica, tiene una duración de cuarenta horas y se divide en tres bloques (Modelo español de relaciones laborales; la mediación y técnicas instrumentales). En este último bloque, se profundiza de manera teórico-práctica sobre los aspectos psicológicos de la mediación y las técnicas de comunicación, combinando las charlas técnicas con la experiencia de personas mediadoras y el aprendizaje a través de juegos de rol. Por su parte, la



actividad práctica, de sesenta horas de duración, consiste en la asistencia a procesos de mediación reales. A fecha de elaboración de este trabajo, existe una lista de 65 personas que acreditan la formación para poder llevar a cabo las labores de mediación. Resta por articular en qué consistirá la formación o reciclaje permanente, pero se puede concluir que la profesionalización de la función mediadora es un hecho.

C) Mayor agilidad y efectividad de los procedimientos de mediación. Especial mención a los conflictos sobre la vigencia y renovación de los convenios y con huelga

La mayor agilidad y efectividad de los procedimientos de mediación ha sido, tradicionalmente, un anhelo de los sistemas de solución autónoma de los conflictos laborales. Para ello, el VI ASAC estableció ciertas modificaciones en los procedimientos de mediación con el objetivo de aligerar plazos y trámites. Por ejemplo, en los artículos 15.2. e) y 22.1.b) del VI ASAC, se agiliza la designación de la persona mediadora o de la que va a ejercer el arbitraje pudiendo delegar la elección en el SIMA. Si las partes no designan mediador, conforme al artículo 16.2 del VI ASAC, se entiende que delegan su designación a la Dirección del SIMA. Este es un cambio que no resultó una novedad en el campo de la solución extrajudicial de conflictos pues ya estuvo en vigor con anterioridad al V ASAC. Ahora bien, en 2012 las partes firmantes vieron más conveniente que fueran las partes quienes en todo caso designaran al mediador/a y, en caso de no hacerlo, se entendían desistidas de sus solicitudes. Ciertamente, era un aspecto que entorpecía el comienzo del proceso y, por ello, se transformó en el VI ASAC. La posibilidad de delegar en el SIMA la designación de la persona que llevará a cabo uno u otro servicio, en ausencia de elección por las partes, sin duda ayudará a acortar los tiempos de los procesos a partir de su entrada en vigor. Pero no solo se trata de reducir los plazos, sino que demuestra una apuesta porque las partes del conflicto den, si cabe, una mayor confianza en la institución del SIMA. El ejemplo es solo un botón de muestra, pues hay otros cambios en el procedimiento relacionados con los plazos del mismo, establecidos en los artículos 13.5, 16.2, 18.1, 19.1 y 24.1 del VI ASAC, con la finalidad de mejorar la agilidad y también, en algún caso, para que las partes asuman un mayor protagonismo y control del trámite.

Específicamente, nos queremos detener en los procedimientos de dos tipos de conflictos:

Por un lado, en los expedientes de mediación en casos de huelga. En este ámbito, el VI ASAC trajo consigo una variación fundamental para mejorar la efectividad del procedimiento. Hasta 2020, era necesario haber terminado todo el procedimiento de mediación para poder convocar la huelga. Esto provocaba que, en muchas ocasiones, se acudía al SIMA sin el ánimo necesario para lograr un acuerdo, sobre todo por la parte sindical, pues esta había decidido ir a la huelga y, por ello, este procedimiento se convertía en un mero trámite necesario

para poder efectuar la convocatoria formal de la reivindicación. Con la modificación de los artículos 13.6, 7 y 19 del VI ASAC ya no se requiere haber culminado la mediación, sino que basta simplemente con que se haya instado la intervención mediadora y esta se puede realizar antes y durante todo el tiempo en el que se lleve a efecto la protesta. Sin perjuicio de considerar esta innovación como una clara mejora en el procedimiento, tal como nos reconoce la Dirección del SIMA, no existe aún información sobre los efectos de este cambio y faltaría hacer un estudio específico sobre el particular para conocer, entre otras posibilidades, si hay un mayor número de acuerdos que antes de la reforma y si las huelgas han acortado su duración.

Por otro, nos interesa revisar las mediaciones efectuadas al albur del artículo 86.4 ET, en bloqueos para la renovación de convenios colectivos. Este tema ya lo hemos abordado en este trabajo en dos ocasiones. De un lado, hemos concluido, que se trata de uno de los asuntos que deben tener un espacio específico en la legislación de las vías extrajudiciales de controversias laborales, pues es un momento delicado en la negociación colectiva y requiere la toma de posición del Estado para atender los asuntos más graves y con impacto económico reseñable, en línea como vimos con el Comité de Libertad Sindical de la OIT (Torollo, 2024, p. 677). De otro, vimos la normativa aplicable por la cual, tras la reforma laboral de diciembre de 2021, instaba a la mediación obligatoria por medio del sistema de solución autónoma (estatal o autonómico) al año de la denuncia del convenio, cuando las negociaciones durante este tiempo han sido infructuosas. Desde un punto de vista extrajudicial, se trata, sin duda, de un meritorio impulso normativo si bien no exento de alguna duda interpretativa que ha sido tratada de manera adecuada y completa por la doctrina (De Castro, 2024, pp. 10-11).

Es cierto, como apunta De Castro (2024, pp. 12-13), que la obligatoriedad de esta medida es relativa, ya que el procedimiento no se pone en marcha de manera automática, cuestión que podría preverse en una futura modificación del ASAC, y requiere que se active a instancia de alguna de las partes.



Mientras eso llega, sería deseable que para gestionar de manera adecuada estos bloqueos de negociación en los propios convenios colectivos se articularan, como antes ya se indicó, cláusulas de sometimiento en frío. Estas pueden ser, bien a arbitrajes (Cruz, 2018, p. 41), lo que algún autor ha denominado “arbitraje obligatorio voluntario” (Lahera, 2022, p. 66), bien a las nuevas herramientas del VI ASAC como el impulso de la negociación o la mediación preventiva, bien con mayor presencia y protagonismo de la Comisión Paritaria del sector, como ocurre por ejemplo en el artículo 11 del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social (2022).

Además de lo anterior, y pese a no existir capacidad de impulso de oficio para instar la mediación (De Castro, 2014, p. 13), lo cierto es que el SIMA, según nos indica su Dirección, ha llevado a cabo una labor promocional de la nueva medida legislativa prevista en el artículo 86.4 ET. En marzo de 2023, se puso en contacto con las más de 150 unidades de negociación que en ese momento se encontraban en las circunstancias legalmente previstas (con convenio denunciado hacía más de un año y con negociaciones infructuosas para la renovación de la norma convencional). La operación tuvo como efecto que más de 50 unidades contestaran la misiva y cinco de ellas solicitaran los servicios del SIMA. En estos cinco procedimientos, cuatro terminaron sin acuerdo y uno, correspondiente a una empresa de aviación, lograra desbloquear la firma del convenio. Por lo demás, las estadísticas completas de los procedimientos de mediación en bloqueos de negociación tras la denuncia del convenio son: 40 procedimientos de mediación (dos en 2022, 32 en 2023 y 6 hasta septiembre de 2024); con 13 acuerdos (siete de sector y seis de empresa); 18 desacuerdos (si bien dos de ellos se transformaron en dos solicitudes de impulso de la negociación); dos intentados sin efecto, un archivo de expediente y tres pendientes en el momento de la redacción de este trabajo. El porcentaje de acuerdos resulta ser de un 32,5%, que está en la línea de lo que antes se vio para el conjunto de las vías extrajudiciales y del resto de procedimientos de solución autónoma.

Por consiguiente, tras todo lo visto, podemos considerar que la mediación en conflictos por la vigencia y renovación de convenios está en marcha y ya existe una experiencia no desdoblable, si bien ha necesitado un impulso por parte del SIMA que debe ser reconocido y que esperemos vaya calando para que exista una mayor cultura de gestionar los bloqueos de negociación en frío. Como se ha indicado “resultará determinante el papel de los acuerdos de solución de conflictos a la hora de cumplir el objetivo de mantener la negociación más ágil y menos petrificada” (Álvarez, 2023, pp. 180-182) y, en general, de los agentes negociadores de convenios colectivos

puesto que, como bien recuerda algún autor “la ausencia de canalización de los bloqueos por vía del SIMA no produce otra cosa que una indefinida parálisis de la negociación colectiva. De ahí la necesidad de lograr la potenciación de que los interlocutores acudan al SIMA allí donde se produzca un constatado bloqueo negocial” (Cruz, 2018, pp. 42-43).

Por último, es necesario hacer alguna reflexión sobre la efectividad, entendida como indica Del Rey (2023, p. 1), de los procedimientos de mediación. Esto es, lograr el máximo de los objetivos que se buscan, en este caso, el acuerdo entre las partes, utilizando los menores recursos posibles. Como se vio, el porcentaje de acuerdos en los instrumentos extrajudiciales es relativamente bajo (aproximadamente un 30%). En parecidos ratios, se encuentra la solución autónoma estatal en el SIMA. En este concreto ámbito, debe tomarse en consideración que se trata de asuntos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma, que afecta a todo un sector de actividad económica o a empresas importantes, en el que las partes que suelen estar bien asesoradas, que lleva mucho tiempo enquistado el problema; por lo que conseguir aproximadamente que uno de cada tres asuntos se cierre con un acuerdo, no nos parece un asunto menor, si bien no se ha visto incremento en los resultados pese a las mejoras en los procedimientos de mediación y arbitraje⁽⁶⁾.

La Fundación SIMA ha llevado a cabo un seguimiento de los procedimientos (Fundación SIMA, 2018, p. 31) y ha observado que, con posterioridad a su intervención, hay un número no desdoblable de expedientes que logran suscribir un acuerdo, bien directamente por las partes, bien son alcanzados en conciliación judicial por lo que puede afirmarse que casi el 44% del total de las mediaciones tramitadas en el SIMA se solucionó mediante un acuerdo entre las partes, lo que aumenta, en buena medida, la efectividad de la institución. Conscientes de esta realidad, en el VI ASAC se llevó a cabo una modificación por la cual ahora se permite la reapertura de

(6) Para una visión más negativa sobre la efectividad de la solución extrajudicial, véase “Efectividad del sistema de relaciones laborales y su solución de conflictos: la asignatura pendiente del arbitraje laboral”, de Del Rey (2023).



un expediente de mediación ya finalizado, con el propósito de formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado con posterioridad, respecto del mismo objeto. Para dicho trámite, no se requiere la asistencia de persona mediadora, siendo suficiente con la firma del acta levantada por el letrado o letrada del SIMA (artículo 18.4 VI ASAC). Se da carta de naturaleza a los acuerdos que a pesar de haberse generado por la labor mediadora luego no cuentan a las estadísticas oficiales del servicio porque se cerraron sin acuerdo. En estos años, según nos indica la Dirección del SIMA, esta herramienta está siendo muy poco utilizada, apenas cuatro casos desde la entrada en vigor del VI ASAC, pero se trata de ir creando la cultura de llevar estos registros para poner en valor la actuación del SIMA.

D) Incremento de la utilización del arbitraje

Como se indicó con anterioridad, las estadísticas demuestran el escaso uso de la herramienta del arbitraje pues no llega ni al uno por ciento del conjunto de los procedimientos de solución extrajudicial, ni tampoco en la solución autónoma. La institución arbitral ha sido estudiada de manera muy completa y acertada, entre otros, por Cruz (2012) y Ballester (2015) y a estos trabajos nos remitimos. Específicamente, nos resulta de interés el análisis de Alfonso (2018, pp. 4-6) sobre la flexibilidad del arbitraje que permitiría que las partes puedan someter a la persona que realice la decisión arbitral los términos del conflicto, esto es, su objeto y pretensiones, términos de los que esta no podrá apartarse pues, si lo hiciese, el laudo podría ser impugnado por *ultra vires* (artículo 91 ET). De esta manera, aquéllas podrían solicitar un arbitraje en equidad, cuestión ya conocida, pero, más aún, existen otras fórmulas con las que estamos menos familiarizados, por ejemplo, indicamos tres, aunque habría otras:

- Arbitraje de últimas ofertas: cada parte presenta una propuesta de solución al árbitro que deberá elegir entre una de ambas propuestas, de forma total o parcial, lo que maximiza la negociación al agotar sus posibilidades y promueve que la solución sea mejor acogida por los protagonistas pues tienen menos miedo a que el laudo esté muy alejado de las pretensiones de alguna de las partes.
- Arbitraje de mínimos y máximos: variante del anterior, pues ambas partes indican al árbitro que la solución no podrá ser ni inferior, ni superior a algo que le propongan para su decisión, por lo que el órgano arbitral no tiene solo dos posibilidades de solución, sino que, entre el mínimo y el máximo, puede moverse con libertad.
- Arbitraje sobre cuestiones técnicas o elemento fácticos predeterminados: posibilidad por la cual las partes condicionan el procedimiento a seguir, ya que pueden establecer presupuestos de hechos inamovibles a los que el órgano arbitral deberá atenerse o, alternativamente, establecer procedimientos concretos de investigación que lleven a fijar los hechos sobre los que versará la solución arbitral, las partes pueden acordar también

formas la participación de personas expertas o que se tenga que decidir a partir de las conclusiones técnicas que así se establezcan, asuntos no menores para ciertos temas técnicos, económicos o tecnológicos, que dificultan su comprensión para juristas. Todas estas posibilidades contrastan con la posición de los litigantes en un proceso judicial, donde es el órgano judicial quien determina los hechos probados y tiene libertad para la valoración de las pruebas periciales y técnicas.

Es importante indicar que algunas de estas opciones han sido recogidas en el artículo 22.1 c) del VI ASAC. En este, incluso, se ha previsto que pueda establecerse un procedimiento flexible intermedio entre la mediación y el arbitraje en el artículo 20.2 del VI ASAC. Todo ello ha hecho que autorizada doctrina haya calificado esta regulación como muy avanzada (Del Rey, 2023, p. 3).

Estas posibilidades demuestran la riqueza de esta institución y la extraordinaria oportunidad para solventar de manera muy efectiva los conflictos laborales. Existen diversas razones que llevan a considerar que la utilización del arbitraje no es solo una conveniencia, sino una auténtica condición para la efectividad de las relaciones laborales (Del Rey, 2023, pp. 3-5). Estas causas, son dos: las circunstancias actuales de grave lentitud judicial en España y la necesidad de tomar decisiones empresariales con rapidez, más ágiles que en otras épocas por los sucesivos cambios tecnológicos.

Sabedora de los beneficios del arbitraje, el SIMA ha puesto en marcha en 2023, según nos indica su Dirección, un Grupo de trabajo con personas expertas para conocer su opinión sobre las causas u obstáculos que provocan la muy escasa utilización de esta institución y sus propuestas para revertir esta situación. Los planteamientos de este grupo de trabajo están aún en fase de elaboración, pero hemos tenido acceso a los documentos de trabajo del mismo. Entre ellos, destacamos por su relativa facilidad para ser puestos en marcha, dos propuestas sencillas: (i) que los interlocutores sociales fijen de manera clara algunas materias susceptibles de someterse



a los procedimientos arbitrales y (ii) identificar buenas prácticas que puedan ser seguidas en supuestos posteriores.

En línea con lo que se acaba de indicar, una buena práctica en el uso del arbitraje sería la cláusula de sometimiento en frío prevista en el artículo 11.3 del Convenio Colectivo sectorial de acción e intervención social de 2022. En este precepto se regula que ante situaciones de desacuerdo en cuatro materias (estructura de la negociación; subrogación empresarial; descuelgue salarial o inaplicación del convenio y, en fin, denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación), las partes “convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC)”.

Por tanto, se puede concluir que se está trabajando con ahínco para fomentar el sometimiento de un número mayor de conflictos al arbitraje laboral.

E) El impulso de la mediación preventiva de conflictos laborales

En este punto, el desafío se escribe de una manera sencilla, pero, sin duda, es el gran reto para el futuro. En el artículo 4.2 del VI ASAC, se indica que se introduce la mediación preventiva, según se desarrolle por la Comisión de Seguimiento del propio acuerdo. El cambio es extraordinario pues, a diferencia de lo que ha ocurrido tradicionalmente en donde la mediación y el arbitraje se ponen en marcha para solucionar la contienda una vez que esta ha estallado, en el VI ASAC se acuerda que la intervención para solucionar el conflicto profesional se produzca con antelación a la existencia del mismo y con el claro objetivo que la colisión no llegue a producirse.

Los agentes sociales conocen que hay muchos sectores económicos en los que los conflictos se repiten y son frecuentes los desencuentros sobre algunas concretas materias. Por ello, trabajar en los sectores más conflictivos y sobre los asuntos más enconados es la gran apuesta de esta nueva mediación protectora del conflicto.

En los más de cuatro años desde que entró en vigor el VI ASAC, se ha desarrollado esta materia de forma apreciable. Se han instaurado dos figuras diferenciadas, el impulso a la negociación y la mediación preventiva. Tienen un aspecto común y es que ambos expedientes deben ser solicitados de común acuerdo por los interesados. La diferencia entre ellos está que en la primera (el impulso negociador), no existe una situación susceptible de dar lugar al inicio de un procedimiento judicial. No obstante, esta misma herramienta (impulso a la negociación) sí convive con la posibilidad que alguna de las partes solicite la activación de un procedimiento de mediación o arbitraje como trámite previo para la interposición de una demanda judicial. Por su parte, la gestión preventiva del conflicto se trata de un proceso de mediación que no supone el agotamiento del requisito para poder activar la intervención judicial, por lo que las partes identifican discrepancias que tratan de gestionarlas sin la presión que supone saber que, si se

agota la mediación, se acudirá directamente a la vía jurisdiccional.

Según nos indica la Dirección del SIMA, han sido diez procedimientos de este tipo los que se han gestionado (dos en 2021 y ocho en 2023). De ellos, dos son mediaciones preventivas, una de sector y una de empresa, y ocho bajo la figura del Impulso a la negociación. De estas ocho, seis corresponden a una empresa y dos a un sector económico. Según la temática de los procedimientos tenemos tres que se refieren a lograr implementar el plan de igualdad de la organización; otros tres relativos al artículo 86.4 ET, es decir, renovación de convenio colectivo tras su pérdida de vigencia y cuatro para lograr culminar la negociación de una norma colectiva y superar el bloqueo existente. Lo más relevante es que siete de los diez procedimientos finalizan con acuerdo, los dos de mediación preventiva y cinco de los ocho de impulso a la negociación terminan de forma exitosa. Por tanto, su porcentaje de efectividad más que duplica el porcentaje habitual de acuerdos en las mediaciones del SIMA.

Este tipo de procedimientos se lleva a cabo tutelando y acompañando a las partes para lograr desinflar las discrepancias. Son procesos muy flexibles y dinámicos en los que impera la escucha activa y, habitualmente, la intervención de la persona mediadora va encaminada a superar las posibles animadversiones personales que, en ocasiones, condicionan los procesos negociales. En fin, tratan de hacer todo lo que los interesados necesiten y deseen para conseguir que el desencuentro se rebaje y se reconduzca, por lo que la persona mediadora debe estar muy atenta y aprovechar todas las señales que las partes muestren para resolver satisfactoriamente la desavenencia. Aunque no hay dos procesos iguales, sería recomendable realizar una investigación específica para conocer qué diferencias pueden existir en la intervención mediadora entre estos expedientes y los que no corresponden a una mediación preventiva. En todo caso, nos parece que una de las claves más notables es la actitud de los protagonistas del conflicto, quienes realizando un ejercicio responsable de la



autonomía colectiva al ser conscientes de tener un proceso de negociación complejo, solicitan la ayuda o el apoyo de un tercero (persona mediadora del SIMA) para lograr mantener una negociación ordenada y respetuosa, para, de esta manera, culminar en la superación de la discrepancia con anterioridad a que una de las partes active los trámites, bien para comenzar un proceso judicial, bien para instar una huelga.

4. Conclusiones

Recogemos a continuación, de manera sintética y ordenada, las conclusiones que han ido saliendo a lo largo de la investigación, que son las siguientes:

- a) Existen en España una batería de medidas diversas de solución extrajudicial, unas previstas por el legislador y otras acordadas por los agentes sociales (patronal y sindicatos más representativos). Se han analizado sucintamente en el trabajo tanto unas como otras y se han identificado, por un lado, trece medidas instauradas por el Estado y, por otro, la existencia de acuerdos colectivos de solución autónoma de conflictos laborales tanto a nivel estatal como autonómicos. Dada la madurez del sistema autónomo, las intervenciones estatales deberían reducirse, aparte de incentivar el ámbito acordado por los agentes sociales, a las situaciones en las que este no es eficaz y sean más problemáticas, con impacto reseñable en la economía local, regional o nacional. Con todo, el conjunto de estas disposiciones constituye un sistema (con parte estatal y parte autónoma) muy consolidado, aunque no exento de posibles mejoras, con el cual España cumple de manera efectiva con las recomendaciones de la OIT, pues no existe un convenio internacional sobre la materia, y los requerimientos internacionales (Carta Social Europea y UE).
- b) El principal desafío que existe en España sobre la solución extrajudicial de conflictos es que no contamos con una legislación general, sistemática y completa sobre el particular, que sea incentivadora de la solución autónoma -la más fértil en la actualidad-, y que, además, se encargue de regular las conexiones con el proceso judicial. En la regulación procesal laboral española (artículo 63 y 156 de la LRJS) se establece la conciliación administrativa previa obligatoria para algunos tipos de conflictos jurídicos, pero la excluye para las impugnaciones de despídos colectivos y otras reclamaciones colectivas (artículo 64 LRJS). Pero no solo eso, sino que es necesario una regulación integrada que afronte los problemas judiciales de la solución extrajudicial (procedimientos de impugnación judicial o la eficacia en sede judicial de lo acordado extrajudicialmente), o que pudieran derivarse en un futuro pleito (interrupción de los plazos de prescripción, plazos para su desarrollo, obligatoriedad legal o convencional del trámite extrajudicial, conexión con la intervención judicial, entre otros).
- c) Se ha visto que, en las últimas reformas legislativas, las medidas previstas por el Estado llaman al sistema autónomo, dado su mejor funcionamiento a día de hoy, por lo que existen cruces entre una parte y otra del sistema, que hace que no haya separación nítida entre ambas y esta situación provoca confusión, por lo que es preciso regular de forma completa y separada la materia.
- d) De las medidas previstas por el legislador, diez de ellas son de solución autónoma, pues dejan la solución del conflicto en manos de las partes, y tres son doblemente heterónomas, al remitir la decisión a laudos arbitrales. Es lógico que así sea para cumplir con la máxima antes indicada de reducir el protagonismo estatal para los supuestos en los que la solución autónoma no es eficaz y provoca graves problemas económicos. Valorando los tres arbitrajes obligatorios existentes (de emergencia en determinadas huelgas, electoral y en casos de desuelgue), los dos primeros se entienden justificados, si bien en el primero deberían tener mayor protagonismo los agentes sociales aprovechando la experiencia de estos años. Por su parte, el tercero bien podría realizarse por solución autónoma; le correspondería contar con una respuesta más responsable de los interlocutores sociales con cláusulas de sometimiento en frío y, en fin, debería completarse exigiendo algún plus de repercusión o un determinado nivel al conflicto laboral en la inaplicación del convenio para que la medida idónea para solucionar dicha discrepancia sea un arbitraje no deseado por las partes.
- e) La mejor receta para una adecuada gestión de las discrepancias laborales es la negociación colectiva. Por ello, las soluciones extrajudiciales tienen que afrontar los momentos más delicados de esta (períodos de consultas, inaplicaciones, bloqueos, renovaciones de convenios), además de los conflictos con huelgas y la futura normativa general sobre la materia debería abordar de manera separada todos estos tipos de



conflictos. Históricamente, las medidas se articularon para afrontar las huelgas y, más recientemente, las disposiciones han ido evolucionando para que tengan mayor protagonismo la flexibilidad empresarial y, en menor medida, los bloqueos negociales. Para estos últimos, es preciso contar, además, con la respuesta responsable de los agentes sociales, previendo en los propios convenios reglas para intensificar la negociación cuando esta se encalla (las denominadas cláusulas de sometimiento en frío), bien a arbitrajes, bien a las nuevas herramientas del VI ASAC como el impulso de la negociación o la mediación preventiva, bien con mayor presencia y protagonismo de la Comisión Paritaria del sector. Tal como se ha visto, el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social de 2022 es una buena práctica por las cláusulas de este tipo que atesora.

- e) Los principales retos de la solución autónoma coinciden con las novedades más importantes del VI ASAC y son los cinco siguientes: ampliación funcional (con la inclusión de controversias individuales y plurales en la esfera autonómica y, para el ámbito estatal, los conflictos de los empleados públicos y de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes); formación y profesionalización de las personas mediadoras; hacer más efectivos los procedimientos de mediación, especialmente en huelgas y bloqueos en la renovación de convenios; incremento del uso del arbitraje y, en fin, la mediación preventiva de los conflictos laborales.
- f) Se ha revisado el estado de situación de las principales novedades del VI ASAC, a los más de cuatro años de su entrada en vigor. Dos de ellos (formación de personas mediadoras y puesta en marcha de la mediación preventiva) puede decirse que su desarrollo es satisfactorio. Esta última, además, cuenta con porcentajes de acuerdo que merece la pena destacar. En cuanto a la ampliación funcional, pocos avances hay en la materia y necesita un impulso específico para lograr cristalizar este importante reto. Por su parte, para el arbitraje se ha creado un grupo de trabajo que esperemos dé sus frutos en los próximos años. Sobre la efectividad del sistema, debemos concluir que, aunque los procedimientos de mediación han mejorado, no se ha visto un mayor porcentaje de acuerdos. Además, se precisa alguna investigación posterior sobre los resultados en las mediaciones de huelga y, por lo que respecta a los bloqueos negociales en la renovación de los convenios, el SIMA ha llevado a cabo una meritaria labor promocional de la última reforma legislativa de 2021, pero no se ha visto acompañada por una mayor responsabilidad de los interesados para aumentar el número de expedientes en este tipo de conflictos.

Referencias bibliográficas

- Alfonso Mellado, C.L. (2018). Arbitraje laboral y solución autónoma de conflictos laborales. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (Extra 8), 1-26.
- Álvarez Cuesta, H. (2023). Balance de la reforma de la negociación colectiva. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 4(1), 171-188. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7645>
- Arastey, M.L. (2020). Medidas alternativas de solución de conflictos laborales, estado de la cuestión y perspectivas de futuro. En M. Granados, M.I. y González de Pato, R.M. (Directs.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar* (pp. 31-47). Thomson Reuters Aranzadi.
- Arias Domínguez, Á. & Ramos Moragues, F. (2014). La Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. En A.V. Sempere (Direct.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales: Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España* (pp. 557-573). Eolas Ediciones.
- Ballester Pastor, M.A. (2015). Balance del arbitraje laboral como instrumento para la solución efectiva de conflictos colectivos. En J. García y M. Borrego (Directs.), *Arbitraje, Mediación y Comisiones Paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario* (pp. 11-58). Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- Borrego Gutiérrez, M. (2016). 20 años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Monográfico Solución extrajudicial de conflictos de trabajo* (123), 53-64. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/23993>
- Casas, M. E. (1999). Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español. *Solución extrajudicial de conflictos laborales. Conferencias de la I Jornada de Mediadores* (pp. 13-54). Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- Casas, M. E. (2015). La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso. *Arbitraje, Mediación y Comisiones Paritarias en la solución del conflicto de trabajo. I Congreso Universitario* (pp. 59-96). Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022, 28 de octubre). *Resolución de 18 de octubre de*



2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024. Boletín Oficial del Estado [BOE], núm. 259, Sec. III, p. 147673.

Convenio 151 (OIT), el Convenio sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (San Francisco, 27 de junio de 1978).

Cruz Villalón, J. (1999). La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva. *Solución extrajudicial de conflictos laborales. Conferencias de la I Jornada de Mediadores* (pp. 55-86). Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Cruz Villalón, J. (2012). El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos en España. *Revista Ius et veritas*, (45), 120-134. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11993>

Cruz Villalón, J. (2018). Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de conflictos colectivos laborales. En A. De la Puebla y B. Losada (Coords.), *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales* (1.ª ed., pp. 13-52). Bomarzo.

Consejo Económico y Social. (1994). *Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales* (Informe 02/1994). <https://www.ces.es>.

De Castro, E. (2016). *El "descuelgue" del convenio colectivo*. Tirant Lo Blanch.

De Castro, E. (2024). La ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma de 2021. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (109), 1-34.

Del Rey, S. (2023). Efectividad del sistema de relaciones laborales y su solución de conflictos: la asignatura pendiente del arbitraje laboral. *Briefs AEDTSS* (60).

Elena García, J.A. (2016). La función de mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: a propósito de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (Extra 3), 1-19.

Fernández-Costales, J. (2018). La inclusión de la resolución de conflictos individuales de trabajo en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León. En A. De la Puebla y B. Losada (Coords.), *Diálogo Social y Solución Autónoma de Conflictos Laborales: II Congreso Universitario* (pp. 53-86). Bomarzo.

Fundación SIMA. (2018). *Informe de seguimiento de los procedimientos tramitados en 2018 y comparativa 2014-2018*. <https://fsima.es/wp-content/uploads/Informe-Seguimiento-procedimientos-2018-definitivo.pdf>

Fundación SIMA. (2019). *Guía de buenas prácticas en mediación: Libro blanco de la labor mediadora*. <http://fsima.es/wp-content/uploads/Sima-Guia-de-las-Buenas-Practicas-en-Mediacion-Version-pagweb.pdf>

Gil, M.E. (2012). *La solución autónoma de los conflictos laborales. La Ley*.

Gómez, P. (2020). Especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el ámbito de los funcionarios públicos. *Revista Temas Laborales, (Monográfico sobre mediación y*

arbitraje en la resolución de conflictos laborales (154), 195-218.

González-Posada, E. (2001). La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución. En E. González-Posada y L. Dueñas (Coords.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales: II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales* (pp. 17-46). Junta de Castilla y León.

Lahera, J. (2022). *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*. Tirant Lo Blanch.

Lantarón, D. (2018). Radiografía y reflexiones en torno a la realidad de los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en su edad madura. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (Extra 8), 1-19.

Ley 20/2007. Ley del Estatuto del trabajo autónomo. 12 de julio de 2007.

Ley 36/2011. Ley reguladora de la jurisdicción social. 11 de octubre de 2011.

Ley 23/2015. Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 22 de julio de 2015.

Losada, B. (2020). Balance de la gestión del SIMA tras veinte años de su puesta en funcionamiento. En M.I. Granados y R.M. González de Pato (Coords.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos: Una perspectiva interdisciplinar* (pp. 327-338). Thomson Reuters Aranzadi.

Martín, A. (2016). Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: Caracterización general. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (123)15-34.

Mercader, J. (2022). La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021. En J.M. Goerlich, J. Mercader y A. De la Puebla A. (Coords.), *La reforma laboral de 2022: Un estudio del Real Decreto-ley 32/2021* (pp. 289-303). Tirant Lo Blanch.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Estadísticas de Mediación, Arbitraje y Conciliación, 2021, 2022 y 2023*. <https://www.poderjudicial.es/cgj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Medios-alternativos-de-resolucion-de-conflictos/Mediacion--Arbitraje-y-Conciliacion-laborales/>

Miñarro Yanini, M. (2014). Introducción. En A. V. Sempere (Dir.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas de solución de conflictos en España* (pp. 37-58). Eolas Ediciones.

Montoya Melgar, A. (1968). Convenios colectivos y conflictos colectivos. En A. Olea y B. Chacón (Eds.), *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. Universidad Complutense de Madrid.



Moreno Vida, M.N. (2020). Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: Personal Laboral. *Revista Temas Laborales*, (154), 159-194.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *Recomendación 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios*. 29 de junio de 1951. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *Recomendación 130 sobre el examen de las reclamaciones*. 29 de junio de 1967. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312468

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *Recomendación 163 sobre la negociación colectiva*. 19 de junio de 1981. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312501

Palomeque, M.C. (2005). Los criterios de competencia territorial de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. En AA. VV. *Jornadas Nacionales de Sistemas de Solución Autónoma de Conflictos Laborales: Ponencias*, (pp. 77-87). Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

Real Decreto Legislativo 2/2015 [Ministerio de Empleo y Seguridad Social]. Decreto legislativo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 5/2015 [Ministerio de Empleo y Seguridad Social]. Decreto legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 31 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley 17/1977 [Ministerio de Empleo y Seguridad Social]. Decreto ley sobre relaciones de trabajo [norma con fuerza de ley]. 9 de marzo de 1977.

Real Decreto-ley 5/1979 [Ministerio de Empleo y Seguridad Social]. Decreto ley sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación [norma con fuerza de ley]. 6 de febrero de 1979.

Sempere, A. V. (2014). *La solución extrajudicial de los conflictos laborales: Los sistemas de solución de conflictos en España*. Elolas Ediciones.

Torollo, F.J. (2024). Solución voluntaria de conflictos laborales en los instrumentos de la OIT y en el sistema español de relaciones laborales. En J. García (Direct.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, (pp. 657-702). Editorial Boletín Oficial del Estado.

VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023, 31 de mayo). Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-12870>

VI Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (2020, 23 de diciembre). Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16881>

Vida, R. (2020). Solución extrajudicial de conflictos en el empleo público: actual regulación y propuestas de Lege Ferenda. En M. Granados & R. González (Direct.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos. Una perspectiva interdisciplinar* (pp. 127-148). Thomson Reuters Aranzadi.