

MIGUEL ÁNGEL PURCALLA BONILLA
JOSÉ LUIS BEATO GARCÍA

*Profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rovira i
Virgili (Tarragona)*

Extracto:

EL estudio reproducido aborda el análisis de la impugnación judicial de los laudos arbitrales, planteando al efecto soluciones normativas (cuando las hay), criterios jurisprudenciales y pareceres doctrinales. Partiendo de la consideración de las diversas modalidades de laudos, se introduce en las diversas claves procesales que deben tenerse en cuenta por graduados sociales y abogados laboristas en el ejercicio de las impugnaciones contra aquéllos. Así, se desgranar sucesivamente en este trabajo cuestiones como la competencia judicial para conocer de estas impugnaciones; la legitimación activa y pasiva; las causas y plazos de impugnación; la modalidad procesal a seguir; la sentencia judicial que resuelve las cuestiones suscitadas y los recursos contra la misma; y, en fin, la problemática en torno a la ejecución de los laudos. Como se verá, la carencia de una solución «general» (reténgase desde este momento que sólo los laudos en materia electoral disponen de una regulación *ad hoc* en cuanto a su impugnación) aboca a un desmembramiento de la seguridad jurídica que se refleja en la necesidad de buscar soluciones bien «supletorias» (aplicación de la Ley de arbitraje de Derecho Privado de 1988), bien «análogas» y «sistemáticas» (en cuanto al recurso a modalidades procesales no previstas expresamente para la impugnación de laudos, por ejemplo). Soluciones que no restañan, empero, algunas fisuras que subsisten a consecuencia de la anomia normativa existente con relación a algunos aspectos (a modo de ejemplo, en cuanto a los plazos para impugnar determinados laudos).

Sumario:

- I. El arbitraje como procedimiento extrajudicial de solución de conflictos laborales.
- II. La impugnación judicial de los laudos arbitrales.
 1. Introducción.
 2. Anotaciones sobre la legitimación.
 - 2.1. Los laudos arbitrales dictados en materia electoral.
 - 2.2. Los laudos arbitrales voluntarios *ex* artículos 85.1, 91 y disposición adicional decimotercera del TRET.
 - 2.3. Otros laudos, voluntarios u obligatorios.
- III. Cuestiones sobre los motivos y plazos de impugnación.
 1. Causas de impugnación de los laudos arbitrales dictados como consecuencia de una reclamación electoral.
 2. Causas de impugnación de los laudos dictados en el ámbito de los artículos 85.1 y 91 del TRET.
 3. Causas de impugnación de laudos arbitrales acordados por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos para la sustitución de las Ordenanzas Laborales.
- IV. Nociones sobre la jurisdicción competente.
- V. Cuestiones sobre la sentencia que resuelve la impugnación del laudo (y otras conexas).
- VI. Algunos aspectos de la ejecución de los laudos arbitrales.

Bibliografía.

I. EL ARBITRAJE COMO PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

1. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, superada ya en nuestro ordenamiento jurídico su consideración meramente secundaria y complementaria respecto a la vía judicial (visión imputable, sin duda, a motivaciones varias suficientemente conocidas¹), presentan la plausible ventaja de su mayor agilidad y rapidez respecto a los procedimientos judiciales, tanto en la resolución de conflictos individuales como en la de los conflictos colectivos. Por si esa primera razón no fuera suficiente, a ella debe anudarse una segunda valoración positiva no menos importante: el sistema extrajudicial contribuye a descongestionar la tarea cotidiana de los órganos de la jurisdicción social, pues como se sabe la saturación de asuntos es, precisamente y aunque en el orden social no se alcance afortunadamente el nivel de acumulación de asuntos propio de otros órdenes jurisdiccionales, la realidad presente en muchos lugares de la planta judicial social. Aunque cuestión distinta es que, a día de hoy, hay que reconocer abiertamente que sigue siendo mucho más frecuente el recurso a la vía judicial para la resolución de los conflictos suscitados en la rama social del Derecho².

2. El arbitraje laboral, regulado de forma dispersa en el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 (en adelante, RDLRT), en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995 (en adelante, TRET), y en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 (en adelante, TRLPL), no tiene como finalidad el que un tercero proponga una posible solución o intente convencer a las partes para que hallen entre ellas una solución al conflicto suscitado (pues ésa es otra fórmula extrajudicial de resolución del mismo: la mediación, en la cual las partes pueden transaccionar o desdeñar las soluciones ofertadas por el mediador). Por el contrario, el arbitraje consiste específicamente en resolver el conflicto mediante la elaboración del denominado «laudo arbitral» (mecanismo jurídico con «cuerpo de sentencia, pero alma de contrato»³); laudo que no precisa para su eficacia, a diferencia de la solución vía mediación, de un pacto posterior entre las partes, ratificando su contenido⁴.

¹ CRUZ VILLALÓN, 1996, págs.: 19-24, señala cuáles son los condicionantes tradicionales del arbitraje: intervencionismo público; debilidad de la autonomía colectiva; desconfianza sindical, empresarial y judicial; e insuficiencia de la normativa reguladora.

² MOLINER, 1999, pág.: 297; MARÍN CORREA, 1999, págs.: 439-440.

³ CRUZ, 1996, pág.: 64.

⁴ BALLESTER PASTOR, 1993, pág.: 18.

3. El arbitraje se define en ocasiones, las menos, como forzoso o de utilización obligatoria y en otras, las más, como voluntario, esto es, bien como cauce previsto *a priori* para la solución del conflicto suscitado, bien como remedio *ad hoc* a una negociación o consulta previa fracasada (en estos casos, se suele hablar del «compromiso arbitral»). En todo caso, el arbitraje puede ser de Derecho⁵ (en el caso de los conflictos jurídicos) o de equidad⁶ (en el caso de los conflictos económicos o de intereses⁷). Por lo demás, una de las diferencias evidentes entre el arbitraje de Derecho Privado y el arbitraje en el Derecho del Trabajo, es que mientras aquél es facultativo para las partes y requiere que éstas hayan formalizado un acto expreso de sometimiento a arbitraje, en el ordenamiento jurídico-laboral, como se ha indicado, existe la previsión legal de diversos supuestos tanto de arbitraje obligatorio como voluntario. Veamos algunas ideas sobre uno y otro supuesto.

4. El arbitraje obligatorio está previsto en los supuestos que a continuación se indican.

A) El previsto en el artículo 10 del RDLRT. En este supuesto, el Gobierno, en caso de huelga y a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puede acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, siempre y cuando tome en consideración las consecuencias y duración de la huelga, los perjuicios graves que pueda suponer dicha huelga para la economía nacional y las posiciones de las partes. Se circunscribe este arbitraje, pues, a huelgas «excepcionalmente dañosas, encoradas y perjudiciales para la economía nacional»⁸. Este supuesto ha sido expresamente señalado como acorde al artículo 28.2 del texto constitucional, aun con ciertos reparos, por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril⁹, siempre y cuando se garantice la imparcialidad de los árbitros, tratándose por lo demás de una posibilidad excepcional a la que se ha acudido en oca-

⁵ El arbitraje de Derecho implica que los árbitros deban ser peritos en Derecho: así, en el arbitraje de Derecho Privado obligatorio, el árbitro ha de ser abogado en ejercicio, y el laudo ha de ser motivado. Nosotros creemos que, en el arbitraje laboral y en general, los árbitros deben ser peritos en Derecho, pero no abogados en ejercicio. Ahora bien, el laudo debe ser siempre motivado.

⁶ El arbitraje de equidad supone que los árbitros sean legos en Derecho, resolviendo según «su saber y entender».

⁷ La diferencia entre conflictos jurídicos y de intereses la encontramos claramente descrita en Díez PICAZO y GUILLÓN BALLESTEROS, 1995, pág.: 501: «La idea de controversia jurídica es distinta de la de conflicto de intereses puro y simple. La controversia jurídica es un conflicto de intereses desde luego, pero un conflicto en el que cada parte pretende una determinada tutela jurídica. Si A y B disienten acerca del precio de una cosa, estamos ante un conflicto de intereses simple. Pero si A, comprador, estima que no ha de pagar intereses por encima de un determinado tipo porque así lo dice el contrato, y B entiende que debe pagarlos porque su derecho se apoya precisamente en el contrato que A ha interpretado mal, estamos ante una controversia jurídica, porque cada parte pretende una determinada tutela jurídica para su interés en no pagar o en cobrar, respectivamente; apoyan sus pretensiones en normas jurídicas o convencionales». En el ordenamiento laboral, el conflicto jurídico (de composición judicial o extrajudicial) se refiere a la aplicación y/o interpretación de normas legales, reglamentarias o convencionales preexistentes, mientras el conflicto de intereses o económico (de composición extrajudicial) busca la creación de una norma *ex novo*.

⁸ OJEDA, 1998, pág.: 268.

⁹ La Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, hace referencia a este arbitraje en su fundamento jurídico núm. 19, en los siguientes términos: «no por ser obligatorio deja de ser verdadero arbitraje, siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro, y es medio idóneo de solución posible en tan excepcionales casos como el precepto describe».

siones aisladas ¹⁰, la mayor parte de las veces por parte de los gobiernos autonómicos en casos de huelgas locales de los servicios de limpieza, que afectaban a niveles dramáticos a aeropuertos, escuelas y hospitales ¹¹.

B) El regulado en el artículo 76 del TRET. En este caso, se trata del arbitraje obligatorio en materia de elecciones sindicales, previsto para resolver las reclamaciones en materia electoral ¹², con excepción de las denegaciones de inscripción y registro de actas electorales y de las certificaciones administrativas de la representatividad sindical ¹³. Las reclamaciones en materia electoral sometidas a arbitraje obligatorio, se concretan en ¹⁴:

- La impugnación de las elecciones.
- La impugnación de las decisiones de la mesa electoral.
- La impugnación de cualquier actuación de la mesa electoral, basada bien en la existencia de vicios graves en el proceso electoral que alteren su resultado, bien en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos, bien en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, bien en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La naturaleza de la elección de los árbitros no es tan unilateral como en el supuesto del artículo 10 del RDLRT, ya que los árbitros deben ser elegidos entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos. Si no hubiera acuerdo, será la autoridad laboral la que los nombrará. El artículo citado también regula, en su apartado número cuatro, las causas de abstención y recusación de los árbitros, garantía imprescindible si se quiere salvaguardar uno de los principios esenciales en la institución arbitral, cual es la imparcialidad.

En referencia sinóptica a cómo se inicia y se tramita este arbitraje ¹⁵, puede señalarse que debe presentarse escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la Autoridad laboral y ésta dará traslado al árbitro, quien convocará a las partes para que comparezcan ante él y aleguen lo que tengan por conveniente, así como para practicar las pruebas pertinentes al caso. Una vez practicadas éstas,

¹⁰ CRUZ VILLALÓN, 2000, pág.: 80.

¹¹ OJEDA, 1998, pág.: 268.

¹² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, de 2 de enero de 1996 (La Ley, 1996, ref. 2750).

¹³ RODRÍGUEZ RAMOS y PÉREZ BORREGO, 1996, págs.: 164 y 165; DE VAL TENA, 1996, págs.: 181-183.

¹⁴ BAYLOS, CRUZ y FERNÁNDEZ, 1995, págs.: 282 y 283.

¹⁵ Sobre este tema, con detalle, BAYLOS, CRUZ y FERNÁNDEZ, 1995, págs.: 282-288; también, DE VAL TENA, 1996, págs.: 169-177.

el árbitro dictará laudo en el plazo de tres días hábiles, que habrá de ser escrito y razonado, notificándolo a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, pueden ponerse de acuerdo para designar otro árbitro, y de esta manera comunicárselo a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, para que dé traslado del expediente a este árbitro consensuado.

C) El regulado en la disposición transitoria sexta del TRET. Atiende esta previsión normativa al arbitraje obligatorio y de equidad¹⁶ de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para la sustitución de las Ordenanzas Laborales, en el caso del fracaso previo de la mediación de ésta en punto a dicha sustitución. Supuesto este, como se sabe, que ha planteado no pocos conflictos interpretativos y aplicativos, y que ha sido impugnado de modo recurrente ante los Tribunales¹⁷. Por lo demás, reténgase que el laudo así dictado debe nacer con vocación de transitoriedad y no de permanencia, siendo posible la sustitución del laudo mediante convenio colectivo en cualquier momento en el que los mecanismos de la negociación colectiva se muestren operativos a tal efecto¹⁸.

5. El arbitraje voluntario requiere una previa sumisión de las partes, dado que los artículos 25 b) y 26 del RDLRT¹⁹, que preveían inicialmente un laudo de obligado cumplimiento en caso de conflictos de regulación, fueron declarados atinadamente como inconstitucionales por el Tribunal Constitucional²⁰. Dicho esto, los supuestos de arbitraje voluntario más frecuentes son los siguientes:

A) El previsto en el artículo 91 del TRET. En sede de convenios colectivos, prevé el referido texto legal la posibilidad de que los convenios puedan establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para dar solución a las controversias surgidas de la aplicación e interpretación de los mismos²¹. Ahora bien, téngase en cuenta que el último párrafo de este mismo artículo se refie-

¹⁶ La finalidad de este arbitraje no es la resolución de un conflicto jurídico relativo a la aplicación o interpretación de una determinada norma jurídica preexistente, sino suplir con el laudo un vacío de regulación. De esta guisa, se dirime un conflicto de intereses a través de la aplicación de criterios de justicia o equidad, resolviendo el árbitro conforme a su «leal saber o entender», y operando las normas laborales de Derecho necesario (máximos, mínimos, absolutos) como límites al contenido posible del laudo. *Cfr.* BALLESTER, 1993, págs.: 293 y 294; FERRANDO, 1999, págs.: 201, 202 y 210.

¹⁷ Sobre este tema, véase LAHERA FORTEZA, 1999, y QUINTANILLA NAVARRO, 1998.

¹⁸ FERRANDO, 1999, pág.: 201.

¹⁹ Artículo 25 b): «Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento, resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas». Artículo 26: «Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas en el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata».

²⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, fdto. jdco. núm. 24 y apartado 2 g) del fallo.

²¹ Sistemáticamente, estos arbitrajes deben considerarse como voluntarios. Otra cosa es que, una vez fijado en convenio, el arbitraje pueda imponerse convencionalmente como obligatorio «en ciertos conflictos colectivos»: así, ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO y SALA FRANCO, 1995, págs.: 349-355.

re también a la utilización del arbitraje para la solución de las controversias individuales, cuando las partes se sometan expresamente al mismo.

B) El indicado en el artículo 85.1 y en la disposición adicional decimotercera del TRET. Así, dentro del contenido del convenio colectivo puede incluirse la determinación de procedimientos para resolver las discrepancias que hayan podido aflorar en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRET. Es decir, los convenios pueden prever procedimientos para solventar los conflictos surgidos a raíz de traslados o desplazamientos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por causa de fuerza mayor y en los supuestos de despido colectivo.

El artículo 85.1 está haciendo referencia a la manera de solucionar los conflictos que puedan surgir en los períodos de consulta que tales procedimientos exigen, entre empresario y representantes de los trabajadores, con carácter previo a la toma definitiva de dichas decisiones por parte de la empresa.

C) Arbitraje voluntario *ex* artículo 24 del RDLRT, en materia de conflictos colectivos, sean éstos jurídicos o de intereses (económicos).

II. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE LOS LAUDOS ARBITRALES

1. Introducción.

Sin duda, el régimen jurídico de la impugnación judicial de los laudos arbitrales constituye uno de los elementos clave de la regulación del arbitraje. Sin embargo, la regulación de los cauces y trámites impugnatorios es prácticamente inexistente, si exceptuamos la impugnación de los laudos emitidos para resolver discrepancias en materia electoral. Por esta razón, voces autorizadas han reclamado la necesaria articulación procesal, en el TRLPL y por razones de seguridad jurídica, de una modalidad procesal específica para la impugnación de los laudos arbitrales²².

En las páginas que siguen, analizaremos algunas de las principales claves de la impugnación procesal de los diversos tipos de laudos. Con esa finalidad, trataremos separadamente diversas cuestiones de legitimación, causas y plazos de impugnación, competencia jurisdiccional y temas conexos a la sentencia (eficacia, recursos y ejecución).

²² CASAS, 1994, pág.: 7; CRUZ, 1996, págs.: 76 y 77. Una crítica evidente a esta anomia normativa se contiene en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Navarra de 29 de enero de 1999 (Información Laboral Jurisprudencia, ref. núm. 106).

2. Anotaciones sobre la legitimación.

2.1. Los laudos arbitrales dictados en materia electoral.

Siendo la jurisdicción social la competente para conocer sobre las impugnaciones de este tipo de laudos²³, la legitimación activa viene prevista en el artículo 127.2 del TRLPL, que establece que la podrán plantear quienes tuvieran interés legítimo (también la empresa, si es el caso), fueran o no parte en el proceso arbitral, en el plazo de tres días hábiles desde que se tuviera conocimiento del laudo. A estos efectos, se ha añadido que, además, será necesario que dicho interés legítimo sea «un interés derivado del ordenamiento jurídico; un interés con base legal, o con base en una razonable y amplia interpretación de las disposiciones legales aplicables al caso, como *a sensu contrario* establece la Sentencia 285/1993, de 4 de octubre, del Tribunal Constitucional»²⁴.

La legitimación pasiva se encuentra regulada en el artículo 129.1 del TRLPL. Corresponde ésta, en primer lugar, a las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como todos los afectados por el laudo que se impugna²⁵. En segundo lugar, no se considerarán como demandados los comités de empresa, delegados de personal, ni la mesa electoral aunque se impugnen actos de ella²⁶ (art. 129.2 del TRLPL).

El artículo 130 del TRLPL prevé también la posibilidad de que el juez, una vez haya examinado la demanda, si considera que puede haber afectados a los que no se ha demandado, cite a las partes a una audiencia preliminar, previa al acto de juicio y que podríamos llamar «sanatoria», para que, una vez oídas éstas, resuelva sobre el posible litisconsorcio pasivo necesario que se plantee.

El artículo 131 del TRLPL dispone que podrán comparecer también como parte, si demuestran un interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por los sindicatos.

2.2. Los laudos arbitrales voluntarios ex artículos 85.1, 91 y disposición adicional decimotercera del TRET.

La legitimación activa corresponde a quienes la tienen para impugnar el convenio colectivo, puesto que los laudos dictados siguiendo esos procedimientos tendrán la eficacia jurídica de los con-

²³ MARÍN CORREA, 1999, pág.: 439, no recuerda que, en caso de inexistencia de impugnación judicial de laudo en materia electoral, la oficina pública electoral conocerá de la ejecución específica del mismo.

²⁴ PERDIGUERO BAUTISTA, 1995, pág.: 283.

²⁵ Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala 2.ª, de 17 de marzo de 1997, Ponente: Sr. VIVER PI-SUNYER.

²⁶ Pues la Mesa electoral no es titular de ningún interés respecto al resultado de las elecciones sindicales (*cf.* Autos del Tribunal Constitucional núms. 824/1991 y 829/1991).

venios colectivos y serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para éstos²⁷, aunque existen, como luego veremos, especialidades respecto a las causas de impugnación.

Por tanto, y acudiendo al precepto procesal que regula la impugnación de los convenios colectivos (art. 163 del TRLPL), corresponde legitimación activa para impugnarlos:

- A los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, a los sindicatos y asociaciones empresariales interesados, si la impugnación se basa en la ilegalidad del convenio.
- A los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado, si el motivo de la impugnación fuese la lesividad del convenio.

Previa a esta impugnación, es necesario que, o bien la propia autoridad curse de oficio comunicación al juzgado competente (art. 161 del TRLPL), o bien los representantes legales o sindicales de los trabajadores que sostuvieren su ilegalidad o los terceros lesionados soliciten de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

Aquí se plantea un problema, a nuestro modo de ver, puesto que el artículo 91 del TRET amplía, como hemos dicho, las causas por las que cabe recurso contra el laudo arbitral, como es el caso de que la actuación arbitral no hubiese seguido las formalidades, requisitos y trámites que se hubieran establecido al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto puntos no sometidos a decisión.

¿Quiénes son en este caso los legitimados? Entendemos que se aplicaría aquí el apartado a) del artículo 163, en el caso de que no se hayan seguido las formalidades prescritas, y los apartados a) y b), en el caso de que se hayan resuelto puntos no sometidos a decisión, ya que si los árbitros han extralimitado sus competencias, los perjudicados, y, por tanto, los que tengan un interés legítimo para impugnar, tanto pueden ser las partes afectadas, como los terceros afectados por esa extralimitación de los árbitros en las competencias que las partes les hayan otorgado²⁸.

También está legitimada, en general, la Autoridad laboral, conservando las mismas prerrogativas de las que dispone para impugnar los convenios colectivos en general (en este caso, por la vía del proceso de oficio *ex* art. 161 del TRLPL).

Respecto de la legitimación pasiva, el artículo 163.2 del TRLPL establece que estarán legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio. Por tanto, aquí debemos entender que deberán ser demandadas las representaciones negociadoras del conve-

²⁷ OJEDA, 1998, págs.: 274 y 275.

²⁸ MARTÍN BRAÑAS, 1995, pág.: 813.

nio o acuerdo que estableció el procedimiento de sometimiento a arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de esos mismos convenios. Ahora bien, parece compatible *lege ferenda* la opinión de algún autor que señala que sería conveniente contemplar la conveniencia, incluso la necesidad, de que el árbitro intervenga, como litisconsorte pasivo, en el caso de impugnación del laudo, con el objetivo evidente de defender su legalidad o, en su caso, la ausencia de lesividad de su decisión ²⁹.

2.3. Otros laudos, voluntarios u obligatorios.

La legitimación activa y pasiva en el resto de laudos, queda como sigue:

- Podrán plantear la impugnación todos aquellos sujetos que fueron parte en el curso del procedimiento arbitral, así como cualquier otro sujeto que no habiéndose personado en dicho procedimiento alegue lesión por parte del laudo a sus derechos subjetivos o intereses legítimos (*ex art. 17 del TRLPL*).
- La impugnación de dirigirá contra el resto de partes que celebraron el compromiso arbitral (voluntario) o fueron parte, inicialmente o con posterioridad, en el decurso del procedimiento arbitral.

III. CUESTIONES SOBRE LOS MOTIVOS Y PLAZOS DE IMPUGNACIÓN

1. Causas de impugnación de los laudos arbitrales dictados como consecuencia de una reclamación electoral.

Conforme al artículo 128 del TRLPL, la demanda únicamente puede tener como fundamento alguno de los siguientes motivos:

- En primer lugar, el supuesto en que los árbitros hayan apreciado indebidamente, o no lo hayan hecho, cualesquiera de los motivos que el artículo 76.2 del TRET establece como causas para la impugnación de los resultados de las elecciones, siempre que dicho motivo haya sido alegado previamente por el promotor durante el desarrollo del arbitraje. Como puede observarse, es éste un motivo que se desmarca de los demás que estudiaremos, puesto que permite impugnar el laudo por motivos de fondo, constituyéndose de esta suerte el órgano judicial en

²⁹ PÉREZ DEL RÍO, 1996, pág.: 121.

una auténtica segunda instancia, en tanto analiza, si el demandante lo solicita, aspectos sustantivos que fueron resueltos por el árbitro³⁰. Ahora bien, la revisión de fondo del laudo no puede hacerse sobre la base de una cuestión nueva a resolver por el juez, sino solamente sobre una cuestión ya planteada por el promotor en el curso del arbitraje, o sobre una cuestión determinada en el escrito de reclamación ante la mesa electoral, basándose la impugnación en la apreciación o no apreciación indebida por el árbitro de la causa correspondiente³¹. El laudo será declarado nulo por el juez, si aprecia la concurrencia de estas circunstancias.

- En segundo lugar, haber resuelto el laudo aspectos no sometidos a arbitraje, o hacerlo respecto de materias que no pueden ser objeto del mismo. Nos hallamos ante la incongruencia *ultra petitum*, en un caso, y, en el otro, en un supuesto de composición por las partes de materias que están excluidas a la autonomía de la voluntad.

En estos casos de actuación *ultra vires*, el artículo 128.1 b) del TRLPL prevé que el juez pueda anular sólo una parte del laudo: será el caso en que los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal, ya que si la relación entre ellos fuese muy estrecha, el juez deberá anular totalmente el laudo.

- En tercer lugar, haber promovido el proceso arbitral fuera de los plazos establecidos en el artículo 76 del TRET. El laudo impugnado debe declararse nulo por el juez.
- En cuarto lugar, el artículo 128 contempla el caso en que el árbitro no haya concedido a las partes el trámite de audiencia o de prueba para que en ellos pudieran hacer valer lo que a su derecho conviniera. El laudo dictado es claramente nulo, puesto que provoca indefensión en las partes que no hayan sido oídas y, por tanto, no hayan podido hacer valer lo que a su derecho conviniera en el trámite de prueba. Ello es así, por lo demás, en tanto que la celeridad y simplicidad de tramitación del arbitraje no permiten, empero, negar la audiencia a las partes implicadas en la controversia³².

En cuanto a los plazos, el previsto para impugnar el laudo dictado a consecuencia de una reclamación electoral era de tres días hábiles (art. 127.2 del TRLPL), contados a partir del momento en que tuvieran conocimiento del mismo. Por lo demás y en la medida que el objeto del proceso es la impugnación del laudo arbitral, carece de sentido, y por ello se omite la necesidad, tanto de conciliación previa como de reclamación previa. Además, no puede acumularse a esta acción en materia electoral cualquier otra³³.

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, de 2 de enero de 1996 (La Ley, 1996, ref. 2750).

³¹ DE VAL TENA, , 1996, pág.: 180.

³² QUINTANILLA NAVARRO, 1998, pág.: 733; FERRANDO, 1999, pág.: 209.

³³ BAYLOS, CRUZ y FERNÁNDEZ, 1995, pág.: 291.

2. Causas de impugnación de los laudos dictados en el ámbito de los artículos 85.1 y 91 del TRET.

A estos efectos, el artículo 85.1 establece que los laudos que se dicten en el ejercicio de las facultades otorgadas a las partes serán susceptibles de ser impugnados en los mismos términos que los laudos que se dicten en solución de las controversias de aplicación de los convenios. Ciertamente, es criticable la redacción que hace el artículo 85.1, pues no establece claramente que la impugnación deba ventilarse por el trámite establecido para la impugnación de los convenios, pero así lo entendemos.

En cambio, el artículo 91 sí establece claramente que el laudo arbitral no sólo tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo³⁴, sino que podrá ser impugnado también por los motivos y cauces previstos para impugnar éstos. Por tanto, cabe concluir que las causas para impugnarlos, previstas legalmente, son las siguientes:

- La ilegalidad del laudo [art. 163.1 a) del TRLPL]. Entendemos por ilegalidad el supuesto en que los árbitros hayan dictado una resolución con un contenido contrario a las normas de *ius cogens*³⁵.
- La lesividad del laudo, cuando éste cause lesiones graves para el interés de terceros [art. 163.1 b) del TRLPL]³⁶. Se especifica qué trabajadores y empresarios no son terceros.

Además de estos dos motivos generales, referentes a los convenios colectivos, el artículo 91 del TRET ha añadido dos específicos, que son los siguientes:

- El supuesto de que en el procedimiento arbitral no se hayan observado los requisitos y formalidades que las partes hayan establecido al efecto en el compromiso arbitral o en el acuerdo previsto en los artículos 83.2 y 3 del TRET³⁷. Está claro que las partes negociadoras deberán precisar el procedimiento que debe seguir el árbitro, porque, de lo contrario, será extremadamente difícil encontrar una norma que se pueda aplicar aquí subsidiariamente a lo establecido por éstas.

³⁴ Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 29 de julio de 1999 (Actualidad Laboral, 1999-3, ref. 1780).

³⁵ PÉREZ YÁÑEZ, 1997, págs.: 359 y 360; FALGUERA BARÓ, 2000, pág.: 16, dice al respecto que «cabe entender, en consecuencia, en lógica de iuslaboralismo, que la infracción de derechos constitucionales y del principio de norma mínima se englobaría dentro del tipo general referido».

³⁶ FALGUERA BARÓ, M., 2000, pág.: 16, añade, poniendo de manifiesto la incoherencia del legislador que permite impugnar por lesividad a terceros normas de las cuales se predica eficacia general y no de acuerdos de eficacia *inter partes*: «Parece inaudito, sin embargo, que la lesión grave de intereses de terceros sea causa de impugnación, especialmente en los casos de laudo (y significativamente, no de acuerdo *inter partes* o vía mediación)».

³⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 29 de julio de 1999 (Actualidad Laboral, 1999-3, ref. 1780).

- El supuesto en que el laudo haya resuelto puntos no sometidos a su decisión. Es éste el supuesto en que el árbitro ha dictado una resolución *ultra vires*, más allá de lo previsto en el *petitum*, con lo que existe incongruencia entre lo solicitado y lo obtenido, o cuando el árbitro se ha extralimitado en las competencias que el acuerdo que supuso el sometimiento a arbitraje le concedió. Es la llamada incongruencia *ultra o extra petitum*.

Algunos autores son contrarios, a nuestro modo de ver con acierto, a que los tribunales puedan conocer de la interpretación dada por el laudo arbitral al convenio, pero no de la ilegalidad o de la lesividad a terceros, puesto que no consideran este conocimiento contrario a la autonomía privada, dado que en el proceso de impugnación de convenios colectivos, usado para impugnar los laudos desde la ampliación objetiva de su ámbito operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo³⁸, no se conoce de la conveniencia o no de la interpretación realizada, sino sobre la adecuación de ésta al resto del ordenamiento jurídico. No estaríamos, entonces, ante un conflicto jurídico, sino ante un conflicto de intereses³⁹, y el artículo 91 es claro en ese sentido, al especificar que las partes se podrán someter a arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Simili sensu, se ha señalado que la jurisdicción laboral no ha de convertirse «en una instancia de apelación que conozca nuevamente del asunto en su integridad», ya que, al haber pactado voluntariamente la resolución de la controversia por medio de arbitraje, esa obligación fuerza a acatar la decisión en éste tomada⁴⁰. Sin embargo, algún autor considera, como hemos visto, que cuando el tribunal puede conocer de impugnaciones motivadas por violación del principio de norma mínima, y de los derechos fundamentales, de otro, está conociendo, en realidad, de motivos de fondo⁴¹, en principio vedados como hemos dicho a las impugnaciones de laudos al amparo de los artículos 91 y 85 del TRET.

No compartimos la posición doctrinal recién indicada, porque, en el caso de ilegalidad del laudo, el tribunal no está conociendo de motivos de fondo en el sentido, pongamos por caso, de revisar el fondo de la resolución arbitral por desavenencias de las partes con el contenido de éste, sino

³⁸ *Cfr.*, en *obiter dicta*, Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 2 de abril de 1998, fdto. jdco. 2, letra c).

³⁹ MARTÍN BRAÑAS, 1995, pág.: 801.

⁴⁰ ROMÁN VACA, 1993, pág.: 366, añade: «en consecuencia, los motivos de impugnación del laudo o la decisión, si recaídos en conflictos jurídicos, han de ser distintos a la mera disconformidad con la interpretación que se haya efectuado de los preceptos controvertidos; y si aquellos traen causa en un conflicto de intereses, no debe bastar la simple discrepancia con la resolución acordada por el tercero o la comisión».

⁴¹ FALGUERA BARÓ, 2000, pág.: 15, después de afirmar rotundamente que, ya que el sometimiento a arbitraje es una expresa renuncia al ejercicio del Derecho Constitucional consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución, en ningún caso dicha impugnación podrá afectar a motivos de fondo del laudo, a pie de página y en nota 42 aclara que «quizás aquí quepa hacer alguna matización: la Ley de Arbitraje Privado es muy rala cuando permite, como causa de impugnación, una genérica nulidad del laudo (que no se concreta) y por motivos de orden público. Desde nuestro punto de vista, en el campo iuslaboralista deberían, quizás, establecerse dos excepciones a dicho categórico principio, que posibilitarían, en consecuencia, la revisión judicial de los motivos de fondo: la vulneración del principio de norma mínima, de un lado, y de derechos fundamentales, por otro. Recuérdese, a este respecto, la doctrina constitucional sobre la materia».

que está haciendo cumplir uno de los mandatos específicos que la legalidad le otorga: perseguir y someter a la mayor sanción que el ordenamiento jurídico prevé, aquellos actos jurídicos que sean contrarios a normas de *ius cogens* y, evidentemente, no sólo contra el principio de norma mínima o contra derechos reconocidos de categoría constitucional, cuales son los fundamentales, sino contra cualquier norma de derecho imperativo, posea el rango que posea, y ello por mandato explícito y genérico del artículo 6.3 del Código Civil, y especial del artículo 163.1 del TRLPL.

De lege ferenda, por tanto, sería deseable que estas dudas fueran solventadas, además de prever algunos motivos de impugnación que ahora son dudosos, y aunque algún autor ha querido ver como extrapolables los principios de la Ley de Arbitraje Privado, de 5 de diciembre de 1988⁴² (en adelante, LAP), ello nos parece un tanto forzado, dada la rotundidad, en primer lugar, del artículo 2.2 de la LAP⁴³, como, en segundo lugar, la difícil adición de motivos de impugnación de ésta al TRLPL y al TRET, puesto que de la redacción de estos *corpus* legales, sobre todo del primero, como ya avanzamos, cabe interpretar fácilmente que los motivos de impugnación son tasados.

Ejemplos de supuestos que nos plantean dudas son, en primer lugar y en el supuesto de laudos dictados al amparo de los artículos 85.1 y 91 del TRET, que nada se dice de algunas causas que sí están previstas en la LAP, y aún en el caso de laudos en materia electoral, como es el caso de los laudos dictados fuera de plazo. Creemos que cabría entender incluido este supuesto en aquel que prevé la impugnación de laudos que se hayan dictado sin seguir el procedimiento previsto por las partes, siempre, claro está, que éstas hayan fijado un plazo máximo para dictarlo.

En segundo lugar, tampoco se hace referencia a la omisión de pronunciamiento alguno sobre alguna cuestión que se haya sometido a los árbitros, es decir, el caso de resolución no ya *ultra* o *extra petitum*, sino la que podríamos llamar *infra petitum*. Entendemos también que el laudo estará viciado, por tratarse de un supuesto de incongruencia⁴⁴.

En este punto, se ha llamado la atención sobre el hecho de que, entre las causas de impugnación, no se hayan previsto estas dos (la incongruencia omisiva y la extemporaneidad del sometimiento arbitral), abogando porque *de lege ferenda* se regule esta materia «en términos similares, cuando no idénticos, a los contenidos en la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje Privado»⁴⁵.

Otro motivo previsto en la LAP es la no adecuación del laudo al orden público. Supondría, según la propia Exposición de Motivos de ésta, la necesidad de anular el laudo que no respete los principios constitucionales. Con base en ello, se ha señalado que no puede identificarse la expresión «orden

⁴² DURÁN LÓPEZ, 1993, pág.: 106.

⁴³ «Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley los arbitrajes laborales». Exclusión que se nos recuerda, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 29 de julio de 1999 (Actualidad Laboral, 1999-3, ref. 1780).

⁴⁴ MARTÍN BRAÑAS, 1995, pág.: 812.

⁴⁵ FALGUERA BARÓ, 2000, pág.: 16.

público», y se afirma que no es suficiente para anular el laudo que se hayan producido infracciones en materias de derecho necesario, pero no referibles a derechos y libertades públicos recogidos en la Constitución, porque «dicha interpretación es también la que, consecuentemente, debe trasladarse a la ejecutabilidad del laudo: una menor exigencia en la gravedad de la infracción supondría transgredir y dejar francamente mal parado el fundamentalísimo principio del arbitraje según el cual no cabe que la jurisdicción del estado revise la oportunidad de la decisión adoptada por los árbitros»⁴⁶.

No hace falta insistir en que no estamos de acuerdo con esta última interpretación, pues entendemos que anular una resolución arbitral por contravenir normas de *ius cogens* no es meramente una decisión de revisión de la oportunidad del laudo. Por ello, entendemos que el laudo que contravenga cualquier norma imperativa contraviene en sí el orden público y puede, evidentemente, ser impugnado al amparo bien del artículo 128 b), bien del artículo 163.1 a), ambos del TRLPL.

Tampoco se hace referencia, en los laudos previstos en los artículos 85.1 y 91 del TRET, a la omisión del trámite de audiencia a las partes. Esta cuestión debiera anular el laudo, por producirse una clara indefensión; estaríamos, entendemos, ante una ilegalidad del laudo, en aplicación del artículo 163.1 a) del TRLPL. Sin embargo, es conveniente no forzar al juez a una interpretación tan mala-bar, y, por ello, las partes deben fijar claramente en el procedimiento de arbitraje los trámites que el árbitro debe seguir para salvaguardar en todo momento el derecho de defensa de éstas, puesto que si el árbitro no respeta el procedimiento incurre en un claro caso de impugnación previsto en el artículo 91 del TRET.

Nada se dice sobre el plazo para impugnar el dictado como consecuencia de la aplicación de los arbitrajes previstos en los artículos 85.1 y 91 del TRET. Nosotros entendemos que, dado que no existe plazo previsto expresamente en este caso, dos son las soluciones posibles: la aplicación del principio *quod nullum est, tractu tempore convalescere non potest*, no existiendo plazo en consecuencia, tal y como no existe plazo para impugnar un convenio que resulte nulo; o aplicar el plazo de 20 días hábiles desde la notificación fehaciente del laudo. Probablemente, la seguridad jurídica aconseja utilizar esta segunda opción⁴⁷, aunque sin duda el tema no está zanjado.

3. Causas de impugnación de laudos arbitrales acordados por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos para la sustitución de las Ordenanzas Laborales.

Este tipo de laudos puede impugnarse con base en los siguientes motivos⁴⁸:

⁴⁶ ORMAZÁBAL SÁNCHEZ, 1996, págs.: 157 y 158.

⁴⁷ Así, CRUZ VILLALÓN, 1996, pág.: 83.

⁴⁸ QUINTANILLA NAVARRO, 1998, págs.: 733-735; LAHERA FORTEZA, 1999, págs.: 282 y 283.

- Transgresión de las reglas de procedimiento establecidas (por ejemplo, laudo dictado fuera de plazo, o falta de audiencia a las partes).
- Resolución *ultra vires*, al extralimitarse el laudo respecto de los temas sobre los que tenía que decidir.
- Parcialidad del árbitro (recusación por falta de neutralidad objetiva o subjetiva).
- Contenido del laudo, si éste contraviene disposiciones legales o vulnera reglas de orden público procesal.

A estas causas, se añade por la doctrina otra: la impugnación por lesividad en los «casos excepcionales en que el laudo viola derechos de terceros, de contenido económico o no. Así podría ocurrir respecto del daño provocado (por el laudo) en los intereses de determinados colectivos excluidos de su ámbito de aplicación por razones discriminatorias, o respecto de los derechos recaudatorios de la Tesorería (General) de la Seguridad Social o de la Hacienda Pública»⁴⁹.

IV. NOCIONES SOBRE LA JURISDICCIÓN COMPETENTE

Recientemente se ha señalado, con acierto a nuestro juicio, que, con carácter general, no cabe la menor duda de que los arbitrajes laborales son impugnables ante la jurisdicción social. Así, tanto el compromiso arbitral, como la persona del árbitro, como la resolución y el procedimiento vía laudo tienen naturaleza estrictamente privada y vienen referidas a materia propia de las relaciones laborales, por lo que es indiscutible la competencia de la jurisdicción social⁵⁰.

Señalado lo anterior, con relación al supuesto de arbitraje laboral obligatorio del artículo 10 del RDLRT, se plantea la cuestión de qué jurisdicción debe conocer de las impugnaciones de estos laudos. A vuelapluma, ya avanzamos nuestras dudas sobre la naturaleza de laudo arbitral que tiene este acto unilateral del Gobierno. Así, siguiendo a CABERO MORÁN y GARCÍA TRASCASAS⁵¹, y a BALLESTER PASTOR⁵², hay que decir que, puesto que la decisión del sometimiento del conflicto a arbitraje no recae en las partes, sino en el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, la impugnación de esta decisión de someter el conflicto a arbitraje, y también del acto de designación de los árbitros, habrá de efectuarse ante la jurisdicción contencioso-administrativa⁵³.

⁴⁹ FERRANDO, 1999, pág.: 211.

⁵⁰ CRUZ VILLALÓN, 2000, pág.: 80.

⁵¹ CABERO MORÁN y GARCÍA TRASCASAS, 1993, pág.: 803.

⁵² BALLESTER PASTOR, 1993, pág.: 240.

⁵³ FERRANDO, 1999, pág.: 203; CRUZ VILLALÓN, 2000, págs.: 80 y 81.

Ahora bien, tanto el laudo arbitral como la actuación del propio árbitro encaminada a la solución del conflicto debe sustanciarse ante la jurisdicción social, pues el árbitro resuelve un conflicto de intereses atinentes a privados, con referencia al contenido de las relaciones de trabajo⁵⁴. A la hora de impetrar la acción impugnatoria ante el orden social, caben, *a priori* y dada la laguna legal al respecto, tres hipótesis correspondientes a otras tantas vías procesales: impugnación de convenios colectivos, proceso ordinario o proceso de conflicto colectivo. Descartada la primera vía (por dos razones: la naturaleza jurídica del laudo que sustituye a la Ordenanza Laboral es diversa a la de un convenio colectivo, además de que el laudo en este caso es obligatorio y resuelve un conflicto de intereses⁵⁵), la impugnación puede encauzarse bien a través del proceso ordinario (impugnación individual del sujeto afectado en su relación de trabajo por el laudo, solicitando la inaplicación del mismo sobre la base de su antijuricidad⁵⁶), bien a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo (impugnación relativa a la interpretación o aplicación del laudo, salvando las distancias dada su diferente naturaleza jurídica respecto a los convenios colectivos⁵⁷).

V. CUESTIONES SOBRE LA SENTENCIA QUE RESUELVE LA IMPUGNACIÓN DEL LAUDO (Y OTRAS CONEXAS)

En este punto, parece preciso analizar si la sentencia que resuelve la impugnación de un laudo cierra ya definitivamente el procedimiento, y supone, por consiguiente, la firmeza definitiva de éste. Así, analizaremos brevemente aspectos relativos a la posibilidad de interponer recurso contra las mismas y a su ejecución.

La cuestión, como es ya usual en la materia, no puede resolverse con un criterio general (pues no existe el mismo, como en tantos otros extremos que hemos visto), por lo que habremos de distinguir varios supuestos:

1. En el caso de laudos dictados en resolución de controversias electorales, la sentencia que resuelva dicha impugnación no admite recurso alguno, por lo que será ya firme y ejecuta-

⁵⁴ FERRANDO, 1999, pág.: 203. En esta línea, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, de 27 de enero de 1999 (Información Laboral Jurisprudencia, 1999, ref. núm. 55), en la que dicha Sala estima su incompetencia, y la paralela competencia de la Sala Social, siendo el cauce procesal a seguir ante la misma el de impugnación de convenios colectivos, al tratarse de arbitraje obligatorio en una huelga del sector de limpieza de edificios y locales.

⁵⁵ FERRANDO, 1999, pág.: 206.

⁵⁶ Los efectos de la sentencia que resuelva esta impugnación se ciñen al ámbito de la concreta relación laboral individual y al específico acto empresarial de aplicación del laudo, por lo que no conlleva la declaración de nulidad total o parcial de dicho laudo. *Cfr.* FERRANDO, 1999, pág.: 206.

⁵⁷ Recuérdese que, en la época de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, los laudos dictados durante la negociación de un convenio colectivo se canalizaban a través del proceso de conflicto colectivo (STCT de 28 de marzo de 1984, Ar. 2867), dado que en dicha ley sólo se recogía (art. 136) la impugnación del convenio a través del procedimiento de oficio por parte de la Autoridad laboral.

ble en sus propios términos. Ello no significa que no quepan contra ella los recursos extraordinarios, como el de revisión o el de amparo. Además, cabe recurso de suplicación, a nuestro juicio, que tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento que haya generado indefensión [art. 189.1 d) del TRLPL], siempre que se hubiera formulado la protesta durante el proceso arbitral, en tiempo y forma.

2. En el caso de laudos dictados en resolución de controversias nacidas de la interpretación y aplicación de convenios colectivos, vía artículos 85.1 y 91 del TRET, entendemos que las sentencias son equivalentes, al igual que lo son los laudos, a los convenios colectivos, por lo que se aplicará lo dispuesto en sede de impugnación de convenios colectivos. Ahora bien, la cuestión no se nos antoja tan sencilla, dado que es posible que los laudos que se dicten al amparo de estos artículos estén en realidad resolviendo un conflicto colectivo que tenga su origen en una controversia de aplicación o interpretación de un convenio. Como vemos, en consecuencia, se podría plantear la duda de si los recursos contra las sentencias que resolvieran la impugnación de estos laudos (puesto que son sentencias que establecerán, al igual que el laudo lo ha hecho anteriormente, la manera de interpretar o aplicar un convenio) deberían plantearse igual que en el caso de impugnación de las sentencias que ponen fin a los conflictos colectivos.

La conclusión a la que llegamos es la de denegar esta posibilidad, puesto que ya hemos dicho que las posibilidades de impugnar una sentencia por motivos de fondo están intactas en el caso de sentencias que resuelvan conflictos colectivos. Sin embargo, las causas para impugnar los laudos son tasadas y resultan equiparados a un convenio colectivo legalmente, por lo que habremos de finalizar concluyendo que es necesario estar a los recursos que la ley permite contra las sentencias que han resuelto, en primera instancia, la impugnación de un convenio colectivo.

Sin embargo, las similitudes van a continuar asediándonos, ya que dichas sentencias, que resolverán las impugnaciones de los laudos, gozarán, al igual que las que resuelven los conflictos colectivos o de impugnación de convenios colectivos, de una cierta eficacia *erga omnes*, porque tienen un valor cuasi-normativo y, por ello, sus efectos se extienden a todo el ámbito de aplicación del convenio. Son las sentencias que la jurisprudencia viene llamando normativas⁵⁸. Estas sentencias, además, tienen la particularidad de ser meramente declarativas, por lo que no gozan de la posibilidad directa de ejecución, sino que sirven de presupuesto jurídico para aplicarse a las relaciones individuales sometidas al laudo con valor de convenio (que, a su vez, establece cómo debe interpretarse o aplicarse éste). De esta manera, los interesados deberán iniciar un procedimiento individual para exigir la aplicación.

Recapitulando, pues, y a diferencia de la sentencia que resuelve la impugnación sobre los laudos dictados en materia electoral [contra la que no cabe recurso, salvo las indicaciones que se hicieron en cuanto a los recursos extraordinarios y al de suplicación *ex art. 189.1 d) TRLPL*], sí cabría

⁵⁸ Véase al respecto, entre otras, la Sentencia del Tribunal, Sala Social, de 30 de junio de 1994 (Ar. 5508).

recurso de suplicación contra la sentencia que resuelva la impugnación del laudo, dictado *ex* artículos 85.1 y 91 del TRET. La admisibilidad de recurso se extrae tanto de la regulación de impugnación de convenios colectivos (donde el art. 164.2 del TRLPL establece que la sentencia que la resuelva será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse), cuanto en sede de conflicto colectivo, aunque ya hemos dicho que consideramos que no es de aplicación a este supuesto (el art. 158.2 del TRLPL es de contenido casi idéntico al 164.2 del TRLPL).

Así, y por más que el artículo 185.3 del TRLPL establece que no habrá recursos contra las resoluciones interlocutorias que se dicten tanto en procesos de impugnación de convenios, como en los de conflictos colectivos, es claro que sí cabe recurso de suplicación contra las sentencias al amparo del artículo 189.1 f) del TRLPL, que proclama como recurribles en suplicación las sentencias dictadas en materia de impugnación de convenios colectivos.

Por descontado, no hace falta insistir que las dictadas en suplicación serán recurribles en casación para unificación de doctrina, cuando se diesen los requisitos legales para ello y sobre los que no se va entrar, por existir doctrina y jurisprudencia conocida al respecto⁵⁹.

Para finalizar, hay que añadir que, no obstante su recurribilidad, las sentencias que resuelvan la impugnación de los laudos serán ejecutivas desde el momento en que se dicten por mandato del artículo 164.2 del TRLPL, aunque aquí debemos recordar y remitirnos a lo dicho *supra* sobre las dificultades que presenta la ejecución de estas sentencias cuasi-normativas.

VI. ALGUNOS ASPECTOS DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES

1. La ejecución del laudo arbitral es una de las cuestiones que más problemas suscita a quien analiza esta institución, de suerte que sobre ella la doctrina científica viene reclamando soluciones, en particular sobre su ejecución forzosa.

Así y para encarar el tema, hay que recordar que la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL) de 1990 nada establecía al respecto, por lo que la doctrina se cuestionaba, en primer lugar, la posibilidad de aplicar los criterios generales apuntados por la LAP. Como se sabe, ésta dispone la posibilidad de obtener la ejecución forzosa del laudo mediante el procedimiento de su equiparación a los títulos ejecutivos, permitiendo su ejecución «por los trámites establecidos para ejecución de sentencias»⁶⁰ (art. 53 de la LAP).

⁵⁹ Sobre el recurso de casación para unificación de doctrina, véanse los excelentes trabajos de RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 1999, y de MOLERO MARAÑÓN, 1998.

⁶⁰ DURÁN LÓPEZ, 1993, pág.: 111.

A ese respecto, los profesores CABERO MORÁN y GARCÍA TRASCASAS⁶¹ consideraban, con brillantez argumental, que la ejecución de los laudos arbitrales tenía cabida en lo previsto en el artículo 234 de la LPL de 1990, que hacía referencia, de un lado, a los títulos de ejecución, en concreto al judicial, por haber intervenido en su constitución un juez o tribunal, y, de otro, a aquellos títulos de ejecución en los que no había intervenido órgano judicial alguno. Con base en ello, cabía considerar incluidos entre estos segundos a los laudos arbitrales y, puesto que no se articulaba ningún procedimiento especial, consideraban de aplicación los mismos cauces que a las sentencias, siendo competente el juez en «cuya circunscripción se haya constituido». Por lo demás, defendían también estos autores la aplicabilidad del artículo 301 de la LPL de 1990, considerando a los laudos como títulos ejecutivos desde el punto y hora en que eran dictados, no obstante el recurso que contra ellos se hubiera podido interponer. Finalmente hacían referencia a la dificultad de la ejecución de los laudos de contenido «declarativo», modalidad ejecutiva a la que denominaban «impropia» por estar necesitada, las más de las veces, de la constancia en cuanto a la publicidad del cambio producido.

Contrariamente al planteamiento esbozado, el profesor DURÁN LÓPEZ apuntó que «el cumplimiento de lo decidido en el laudo puede reclamarse en los mismos términos en que puede pretenderse la aplicación de lo previsto en un convenio colectivo, cabiendo también en su caso el planteamiento de conflicto colectivo para la interpretación y aplicación de lo dispuesto en el laudo»⁶². En la misma línea, el profesor ROMÁN VACA estimaba que «el cauce para obtener la ejecución de lo decidido en el procedimiento arbitral, es decir, su cumplimiento, ha de ser el proceso especial de conflictos colectivos: asimilada la eficacia del laudo a la decisión de la comisión paritaria o la de un convenio colectivo, la controversia se reconduciría a un conflicto colectivo de cumplimiento, supuesto que como se sabe integra la materia litigiosa de proceso especial»⁶³. En conclusión, dado que lo resuelto en laudo se equipara a lo pactado en convenio colectivo, esta línea doctrinal apuntaba hacia el cumplimiento ejecutivo del laudo por los cauces previstos para solicitar el cumplimiento de un convenio colectivo.

A nuestro modo de ver, es precisamente en el sentido de la primera de las interpretaciones como acabará enfocando la cuestión el TRLPL de 1995. En efecto, en este texto se equipara, por mor de su disposición adicional séptima y a efectos de ejecución (recurriendo a una técnica de remisión legislativa «genérica o generalizante»⁶⁴), el laudo de efectos colectivos previsto en el artículo 83 del TRET con la sentencia firme⁶⁵. Esta solución normativa no ha resuelto, sin embargo, las incógnitas que la ejecución puede plantear, al menos respecto de los laudos dictados con arreglo al artículo 91 del TRET, ya que éstos resuelven controversias respecto a la aplicación e interpretación de convenios colectivos, operando como laudos simplemente declarativos que no precisan, acaso, de ejecución

⁶¹ CABERO MORÁN y GARCÍA TRASCASAS, 1993, págs.: 803 y 804.

⁶² DURÁN LÓPEZ, 1993, pág.: 111.

⁶³ ROMÁN VACA, 1993, pág.: 370.

⁶⁴ MARÍN CORREA, 1999, pág.: 439.

⁶⁵ MOLINER, 1999, pág.: 297; MARÍN CORREA, 1999, pág.: 440. Señala la disposición adicional séptima del TRET que «A todos los efectos del Libro IV de la presente Ley se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

directa. Así las cosas, los problemas se trasladan, pues, a los posteriores procesos individualizados⁶⁶, que concretarán «la obligación y su titular activo o acreedor»⁶⁷.

2. A la problemática recién indicada, hay que añadir otra. A saber: respecto de la ejecución provisional, la disposición adicional séptima del TRET exige, como hemos visto, que el laudo sea firme⁶⁸. Al respecto, el profesor MARTÍN BRAÑAS presenta el problema de que no se establece plazo para interponer el recurso frente al laudo arbitral, lo que lleva, en definitiva y como solución actual insatisfactoria jurídicamente, a la indeterminación del momento en el que adquieren firmeza⁶⁹.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL, I.; MELLADO, C.L.; BLASCO, J.F.; GOERLICH, J.M. (1996): *Derecho procesal laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch).
- ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO y SALA FRANCO (1995): «La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los trabajadores», *AL*, núm. 22.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (1993): *El arbitraje laboral*, Madrid (MTSS).
- BAYLOS GRAU, A. (1999): «Obligaciones de hacer: las multas coercitivas (análisis del art. 239 LPL)», en AA.VV.: *Puntos críticos en ejecución de sentencias*, Madrid (Consejo General del Poder Judicial).
- BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (1995): *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Valladolid (Trotta).
- CABERO MORÁN, E. y GARCÍA TRASCASAS, A. (1993): «La impugnación judicial de laudos arbitrales y de actos de extensión de convenios colectivos», *Actualidad Laboral*, T. III.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (1994): «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones Laborales*, tomo II.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1996): «El arbitraje laboral en la reforma legislativa», en AA.VV.: *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, AEDTSS-Tecnos.

⁶⁶ MARTÍN BRAÑAS, 1995, pág.: 814; BAYLOS, 1999, págs.: 337-340.

⁶⁷ MARÍN CORREA, 1999, pág.: 440.

⁶⁸ Como señala FALGUERA BARÓ, 2000, «el requisito de que el laudo sea firme contenido en la Ley parece, sin embargo, obstaculizar la posibilidad de ejecuciones provisionales en caso de impugnación del laudo, aunque sí cobra sentido cuando se formule recurso contra la sentencia judicial de impugnación del laudo».

⁶⁹ MARTÍN BRAÑAS, 1995, pág.: 814, indica, en opinión que compartimos, que «Su concreción no puede quedar en manos de la iniciativa negociadora que determinará el procedimiento arbitral a seguir, ya que se produciría una incongruencia no permisible de la autonomía privada en el ámbito de la legislación procesal (...). Esta falta de previsión plantea una serie de interrogantes en orden a la operatividad de importantes figuras procesales derivadas de la falta de eficacia de cosa juzgada, tales como la inexistencia de título ejecutivo, o la forma en que dicho laudo puede afectar a procesos posteriores en el tiempo».

- CRUZ VILLALÓN, J. (2000): «Viejos y nuevos conflictos en las fronteras entre la jurisdicción laboral y la contencioso-administrativa», en AA.VV.: *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar. Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales*, Madrid (Marcial Pons).
- DE VAL TENA, A.L. (1996): «El procedimiento arbitral electoral como instancia previa a la impugnación judicial: determinación material de su competencia», en AA.VV.: *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, AEDTSS-Tecnos.
- DÍEZ PICAZO, L. y GULLÓN BALLESTEROS, A. (1995): *Sistema de Derecho Civil. Volumen II*, Madrid (Tecnos).
- DURÁN LÓPEZ, F. (1993): «El laudo arbitral en los conflictos laborales», *Relaciones Laborales*, T. I.
- FALGUERA BARÓ, M. (2000): «Observaciones para una modificación legislativa del actual marco regulador del conflicto social», *Carta Laboral Praxis*, núm. 22.
- FERRANDO GARCÍA, F.M. (1999): «Impugnación del laudo que sustituye la Ordenanza Laboral», *Revista de Derecho Social*, núm. 7.
- LAHERA FORTEZA, J. (1999): «La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral en la sustitución de las Ordenanzas Laborales», *RL*, T.I.
- MARÍN CORREA, J.M. (1999): «Constitución y ejecución. Títulos ejecutivos en general y títulos ejecutivos distintos a los de creación judicial», en AA.VV.: *Puntos críticos en ejecución de sentencias*, Madrid (Consejo General del Poder Judicial).
- MARTÍN BRAÑAS, C. (1995): «Los acuerdos adoptados en mediación, conciliación y arbitraje en el ámbito del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores», *Actualidad Laboral*, núm. 47.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L. (1998): *El recurso de casación para la unificación de doctrina en la jurisdicción social*, Valladolid (Lex Nova).
- MOLINER TAMBORERO, G. (1999): «Los recursos en la ejecución», en AA.VV.: *Puntos críticos en ejecución de sentencias*, Madrid (Consejo General del Poder Judicial).
- OJEDA AVILÉS, A. (1998): *Compendio de Derecho Sindical*, Madrid (Tecnos).
- ORMAZÁBAL SÁNCHEZ, G. (1996): *La ejecución de laudos arbitrales. El laudo como título ejecutivo*, Barcelona (Bosch).
- PERDIGUERO BAUTISTA, E. (1995): «Mediación, conciliación y arbitraje en el Derecho laboral», en AA.VV.: *Arbitraje, mediación y conciliación*, Madrid (CGPJ).
- PÉREZ DEL RÍO, T. (1996): «La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos (artículo 91 ET)», en AA.VV.: *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, AEDTSS-Tecnos.
- PÉREZ YÁÑEZ, R.M. (1997): *El control judicial de los pactos colectivos*, Madrid (Consejo Económico y Social).
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (1998): «La impugnación de los laudos dictados en sustitución de las Ordenanzas Laborales derogadas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 91.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1999): *El recurso de casación para la unificación de doctrina: revisión crítica*, Madrid (La Ley).
- RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. y PÉREZ BORREGO, G. (1996): «Ámbito objetivo del arbitraje laboral obligatorio», en AA.VV.: *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, AEDTSS-Tecnos.
- ROMÁN VACA, E. (1993): «El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo», *Relaciones Laborales*, núm. 9.