

Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresa
Facultad de Derecho
Universidad de León
Curso 2015/2016

**ARBITRAJE LABORAL COMO MEDIO DE
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**(LABOUR ARBITRATION AS A MEANS OF RESOLVING
CONFLICTS)**

Realizado por el alumno **D. Cristian García Iglesias**

Tutorizado por el Profesor **D. José Gustavo Quirós Hidalgo**

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

El Profesor **D. José Gustavo Quirós Hidalgo** como Tutor¹ del Trabajo Fin de Máster titulado “**Arbitraje laboral como medio de solución de conflictos**” realizado por **D. Cristian García Iglesias** en el Máster Universitario de Asesoría Jurídica de Empresa, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 15.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León a 18 de julio de 2016

VºBº

Fdo.: José Gustavo Quirós Hidalgo

¹ Si el Trabajo está dirigido por más de un Tutor tienen que constar los datos de cada uno y han de firmar todos ellos.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	6
ABSTRACT / RESUMEN DEL TRABAJO	8
OBJETO DEL TRABAJO	10
METODOLOGÍA UTILIZADA	11
PARTE CENTRAL DEL TRABAJO	13
I. INTRODUCCIÓN AL ARBITRAJE: CONSIDERACIONES GENERALES Y ARBITRAJE LABORAL.....	13
<i>I.I. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS</i>	<i>14</i>
<i>I.II. REGULACIÓN</i>	<i>16</i>
<i>I.III. RELEVANCIA DEL ARBITRAJE</i>	<i>17</i>
<i>I.IV. VENTAJAS DEL ARBITRAJE PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: VENTAJAS DEL ARBITRAJE LABORAL.....</i>	<i>17</i>
<i>I.V. REFLEXIONES SOBRE EL ARBITRAJE LABORAL</i>	<i>21</i>
II. ARBITRAJE VOLUNTARIO.....	27
<i>II.I. SISTEMA INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA) ..</i>	<i>27</i>
II.I.I. Nociones previas	28
II.I.II. Competencias y ámbito de aplicación	30
II.I.III. Procedimiento: Resolución arbitral.....	31
II.I.IV. Datos sobre la aplicación de este sistema	32
<i>II.II. EL ARBITRAJE AUTONÓMICO.....</i>	<i>35</i>
II.II.I. Concepto y competencias	35
II.II.II. Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).....	35
<i>II.III. EL ARBITRAJE EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONFLICTO.....</i>	<i>38</i>
II.III.I. Regulación y ámbito de aplicación	38

II.III.II. Características.....	40
II.III.III. Procedimiento	40
III. ARBITRAJE OBLIGATORIO	41
<i>III.I. EN CASO DE DESCUELGUE</i>	<i>42</i>
III.I.I. Concepto y regulación	42
III.I.II. Condiciones de trabajo	43
III.I.III. Procedimiento de consultas.....	44
III.I.IV. Procedimiento arbitral	45
<i>III.II. EN MATERIA ELECTORAL</i>	<i>52</i>
III.II.I. Concepto y regulación.....	52
III.II.II. Aspectosdel arbitraje en materia electoral.....	52
III.II.III. Procedimiento arbitral.....	56
<i>III.III. EN SUPUESTOS DE HUELGA</i>	<i>65</i>
III.III.I. Concepto y regulación	65
III.III.II. Presupuestos de este tipo de arbitraje	66
III.III.III. Naturaleza	70
III.III.IV. Procedimiento arbitral	71
IV. EFICACIA DEL LAUDO ARBITRAL.....	74
V. IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL	76
CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	85

ABREVIATURAS

AN = Audiencia Nacional.

AP = Audiencia Provincial.

ASAC = Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

ASEC = Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

ASACL = Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León.

BOE = Boletín Oficial del Estado.

BOCYL = Boletín Oficial de Castilla y León.

CCAA = Comunidades Autónomas.

CCNCC = Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

CE = Constitución Española de 1978.

DLRT = Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

ET = Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LA = Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

LOPJ = Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

LOR = Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

LRJS = Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

OIT = Organización Internacional del Trabajo.

REORF = Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

REORT = Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

SERLA = Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

SIMA = Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

TC = Tribunal Constitucional.

TS = Tribunal Supremo.

ABSTRACT / RESUMEN DEL TRABAJO

RESUMEN

El campo de las relaciones laborales constituye, sin duda alguna, uno de los sectores de la sociedad en los cuales se puede apreciar con mayor intensidad la aparición de conflictos. Junto a las tradicionales vías judiciales, el ordenamiento laboral siempre ha contemplado la posibilidad de resolver dichos conflictos por cauces que eviten la apertura de esas vías jurisdiccionales.

El presente trabajo se centra en una de esas formas de solución extrajudicial de conflictos que se han generado en el sistema español, el arbitraje laboral, para lo cual se realiza un análisis previo del arbitraje en el marco del conflicto de trabajo como generador de este mecanismo de solución extrajudicial de conflictos regulados por el ordenamiento laboral, realizando las necesarias y oportunas referencias al sistema en general en la legislación española, tanto a nivel nacional como a nivel de comunidades autónomas, centrándose en el caso castellano leonés. Y analizando dicho mecanismo de solución desde la voluntariedad en la utilización del mismo, como regla general, como desde la obligatoriedad de su uso en supuestos tasados por la ley, como son la existencia de descuelgues en las condiciones de trabajo, en materia electoral y en caso de huelga.

Esta solución se denominará laudo y estará dotada de carácter ejecutivo, pudiéndose recurrir ante la jurisdicción competente en los casos determinados por la ley.

Palabras clave: *Conflicto, solución extrajudicial, laboral, arbitraje, voluntariedad, alternativa, obligatoriedad, modificación de las condiciones de trabajo, materia electoral, huelga.*

ABSTRACT

The field of labor relations is, without doubt, one of the sectors of society which can be seen with greater intensity the appearance of conflicts. Alongside the traditional judicial remedies, the labor law has always contemplated the possibility of resolving such conflicts by opening channels to avoid these legal remedies.

This paper focuses on one of these forms of alternative dispute resolution that have been generated in the Spanish system, the labor arbitration, for which a preliminary analysis of arbitration is done under the labor dispute as a generator of this mechanism of court settlement of disputes covered by labor law, making the necessary and appropriate references to the system in general in the Spanish legislation, both nationally and at the level of autonomous communities, focusing on the leonine Castilian case. And analyzing the mechanism of solution from the voluntariness in the use thereof as a general rule, as from the obligation to use in cases assessed by law, such as the existence of sags in working conditions, in electoral matters and event of a strike.

This solution award will be called and will be staffed by executive, being able to appeal to the competent jurisdiction in the cases determined by law.

Keywords: *Conflict, court settlement, employment, arbitration, voluntariness, alternative, mandatory, modification of working conditions, electoral matters, strike.*

OBJETO DEL TRABAJO

Objetivos generales

El objetivo principal de este trabajo es estudiar el arbitraje laboral como método de resolución de conflictos alternativo al proceso judicial. Para lograr esto, se han analizado e identificado las principales situaciones de crisis o conflictos laborales que permiten planificar, gestionar, controlar y aplicar adecuadamente el arbitraje a la problemática laboral. Siendo necesario puntualizar que el objeto de estudio de este trabajo es el arbitraje laboral en su conjunto, pero diferenciando el mismo según se lleve a cabo de manera voluntaria u obligatoria por imperativo legal en determinados casos.

Objetivos específicos

- Saber que existe un procedimiento alternativo al proceso judicial de solución de conflictos laborales.
- Conocer cómo se desarrolla el proceso de arbitraje laboral teniendo en cuenta las características y principios del mismo.
- Identificar y localizar la regulación legal existente sobre la materia.
- Aprender a distinguir los distintos objetivos y efectos que se persiguen con el arbitraje laboral.
- Conocer las principales situaciones adecuadas para el desempeño del arbitraje laboral y la gestión de las situaciones de crisis laborales.
- Saber que se trata de algo complementario y útil para la Administración de Justicia.
- Conocer los distintos conflictos laborales en los que el uso del arbitraje laboral es obligatorio.
- Analizar la eficacia de los laudos dictados en el arbitraje para la solución de conflictos en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Como metodología utilizada para cumplir con los objetivos propuestos en este trabajo, se ha acudido a la obtención de información mediante el empleo de diversas y variadas fuentes, a través de la consulta de normativa, jurisprudencia, monografías, artículos de revistas, diferentes tesis doctorales sobre la materia, y sitios web de las principales instituciones objeto de estudio del presente trabajo. Dichas fuentes han sido citadas a lo largo del trabajo y aparecen recogidas en la bibliografía.

A partir de la información obtenida, se pretende evaluar el impacto que tiene el arbitraje como alternativa al proceso judicial en la solución de conflictos que se suscitan en el ámbito laboral, siguiendo la normativa existente sobre la materia, para poder cumplir con los objetivos propuestos.

La nota característica en este tipo de arbitraje es la situación en la que se encuentran las partes cuando surge el conflicto, ya que existe una relación laboral entre ambas.

Más en profundidad y una vez estudiado el tema desde un punto de vista general, se puede comprobar que existe una división en el arbitraje laboral, diferenciando entre un arbitraje laboral voluntario y un arbitraje laboral obligatorio que se da en ciertos supuestos tasados por la ley. Siendo interesante ver como una figura que prácticamente en el resto del ordenamiento jurídico se configura como voluntaria, en el ámbito laboral se da como obligatoria, existiendo ciertos casos en que se obliga a las partes a resolver el conflicto a través de este mecanismo.

También han sido estudiadas figuras interesantes vinculadas a este método de solución de conflictos tanto desde un punto de vista nacional como autonómico, como por ejemplo el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que se encargará de llevar a cabo el arbitraje siempre que las partes estén adheridas a él.

Finalmente, después de haber analizado la práctica del arbitraje laboral ante las diversas situaciones de conflictos laborales que pueden plantearse, y atendiendo a lo expuesto en las diversas fuentes bibliográficas, se exponen las conclusiones alcanzadas.

Teniendo en cuenta todo esto, resulta pertinente realizar un trabajo fin de máster, que a partir del análisis de la información obtenida pretende proporcionar la información necesaria para la adecuada comprensión de un método alternativo al proceso judicial y de gran eficacia en la solución de los conflictos laborales. Existiendo una relación directa entre el objeto de estudio de este trabajo y el objeto del máster, centrado en el asesoramiento jurídico a empresas.

PARTE CENTRAL DEL TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN AL ARBITRAJE: CONSIDERACIONES GENERALES Y ARBITRAJE LABORAL

De las relaciones que se producen entre los individuos, ya sea a nivel personal o jurídico, surgen conflictos y litigios cuyas motivaciones estriban en las más variadas causas, pudiendo llegarse a una solución con o sin diálogo de las partes implicadas.

En algunos casos en los que las partes intentan resolver el conflicto de manera amistosa, ya sea por la falta de diálogo, por ocultar la existencia del problema o por cualquier otra causa no son capaces de pactar una solución. En estos supuestos su resolución dependerá de un tercero, conocido como árbitro. La intervención de éste puede fomentar un nuevo acercamiento al mediar entre las partes con el objetivo de retomar el diálogo interrumpido o bien, concluir en un verdadero juicio, ya sea judicial o arbitral. En lo relativo al procedimiento arbitral, será necesaria² la existencia de un pacto inter partes de sumisión a este mecanismo con el fin de evitar acudir a la vía judicial, lo que se conoce como Convenio Arbitral.

El arbitraje, como regla general³, se regula en la ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje. Y tiene como características principales su antiformalismo, la permisibilidad en el empleo de nuevas tecnologías, la limitación en la intervención jurisdiccional a los momentos estrictamente necesarios, se pronuncia con buen criterio sobre las medidas cautelares en el arbitraje, establece la voluntad de las partes como máxima del discurrir del procedimiento arbitral cuyos límites son impuestos por los principios de contradicción, igualdad y audiencia, mejora la protección de la eficacia del convenio arbitral y permite la ejecución provisional del laudo impugnado⁴.

² En materia laboral existirá un tipo de arbitraje obligatorio por imperativo de ley: el arbitraje en supuesto de huelga, el arbitraje en materia electoral y el arbitraje en caso de descuelgue.

³ Dicha Ley, en su artículo 1.4, hace una exclusión expresa del arbitraje en materia laboral.

⁴ BARONA VILAR, Silvia. *Comentarios a la ley de Arbitraje (ley 60/2003, de 23 de Diciembre)*. 1ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004. ISBN 978-84-4702-264-9, pp. 37 y ss.

Además, la legislación arbitral toma en cuenta los diferentes componentes del procedimiento arbitral; determinando su inicio, la forma de notificación y cómputo de los plazos, las distintas fases procedimentales y también enumera con claridad los motivos de procedencia para la impugnación del laudo.

El arbitraje es un acto de autonomía individual o colectiva mediante el que dos o más partes someten su controversia a un tercero. Pertenece, pues, al grupo de soluciones heterocompositivas para la solución de los conflictos laborales, ya que supone una decisión por una instancia distinta de las propias partes. Además dicha instancia goza de poder de resolución sin ostentar naturaleza jurisdiccional. No obstante, se constata la inexistencia de un marco específico de la regulación arbitral en el derecho laboral, por ello se remitirá a una normativa fragmentaria que se realiza a lo largo de nuestro ordenamiento jurídico⁵.

Todo proceso de resolución de conflictos laborales, independientemente del nivel en el que estemos -judicial o extrajudicial-, se encuentra condicionado por el surgimiento de un conflicto, que enfrentará, como mínimo, a dos partes por una determinada causa o motivo. La presencia entre las partes de esta controversia va a requerir que se utilicen determinados medios para la concreción de una solución que ponga fin a la misma.

El arbitraje, precisamente, es uno de los cauces por los cuales se resuelve el conflicto existente. Cabe destacar como primera característica de esta figura, que se trata de un medio alternativo de solución de situaciones de conflicto, ya que no se acude a sede judicial para poner fin a una disputa, por lo que aquí interesa, en materia laboral.

1.1. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

El arbitraje se define, como regla general, como un pacto por el que las partes deciden someter las controversias que surgen o que puedan surgir de una determinada

⁵ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. 1ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Tesis Doctorales, nº 37, 1993. ISBN 978-84-7434-784-5, pp. 17-82.

relación jurídica a la decisión de un árbitro⁶. Éste será un tercero ajeno al proceso que decidirá sobre el conflicto que se le ha encomendado. Su regulación se sitúa en los artículos 12 y siguientes LA, donde se establece, por ejemplo, los motivos de abstención y recusación que tienen para desistir del cargo⁷. Se trataría pues de un método de solución de conflictos, que se encuadra dentro del denominado grupo de heterocomposición, compuesto por aquellos medios en los cuales las partes enfrentadas someten la solución de sus conflictos a terceros que se encargan de resolverlos independientemente de la autonomía de la voluntad de las partes⁸.

El procedimiento arbitral se caracteriza fundamentalmente por ser un sistema alternativo y equivalente a la jurisdicción de los Tribunales estatales. Mediante esta vía se sustituye la tutela de los jueces ordinarios por la de los árbitros desde el momento en que estos últimos deciden aceptar el encargo del arbitraje y emitir el laudo⁹.

El laudo que decide el conflicto, tiene efecto de cosa juzgada y sus decisiones son vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes¹⁰.

Bajo tales premisas, podemos definir el arbitraje laboral como el método de resolución extrajudicial de conflictos en dicha materia, en el cual dos partes se ponen de acuerdo para que un tercero dirima una controversia que existe entre las primeras.

⁶ VELARDE ARAMAYO, María Silvia. *Introducción al derecho del arbitraje y mediación*. 1ª ed. Salamanca: Ratio Legis, 2006. ISBN 978-84-934581-5-7, pp. 11-70.

⁷ Artículo 17 Ley de Arbitraje “*Motivos de abstención y recusación*”.

⁸ En este segundo grupo se ubican tanto los mecanismos de justicia formal como el arbitraje.

⁹ La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) de 4 de Octubre de 1993, reconoce la equivalencia jurisdiccional del arbitraje, en el sentido en que este aporta una decisión que pone fin al conflicto, con efectos de cosa juzgada.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 28 de Julio de 1995: “...los laudos arbitrales firmes sólo son susceptibles de ejecución judicial por los trámites del procedimiento de ejecución de sentencias, ... dentro de cuyo procedimiento ejecutorio podrán plantearse todos los incidentes que legalmente sean procedentes hasta alcanzar la verdadera intelección de lo resuelto por el árbitro en el laudo arbitral firme que se trata de ejecutar, pero lo que en ningún caso puede ser procesalmente permisible es que trate de plantearse, a través de un procedimiento declarativo ordinario, la cuestión, verdaderamente insólita, atinente a la interpretación del repetido laudo, pues ello equivale, real y prácticamente, a que por esa vía indirecta, a plantear de nuevo ante el órgano jurisdiccional, con evidente infracción del principio de santidad de la cosa juzgada, la misma cuestión litigiosa que ya había sido resuelta por el expresado laudo arbitral firme, al que libre y voluntariamente se habían sometido las partes”.

Ahora bien, la aplicación del principio de voluntariedad debe ser matizada, ya que cada vez más se impone *ex lege* la obligación de acudir al arbitraje, tal y como sucede en el arbitraje electoral, el arbitraje en supuesto de huelga y el arbitraje en caso de descuelgue.

III. REGULACIÓN

En el plano internacional, la regulación de los acuerdos arbitrales viene determinada principalmente por reglas de origen convencional que desplazan, en su ámbito de aplicación, a las normas de dicha ley; a salvo, naturalmente de que esas normas convencionales dispongan otra cosa. Entre los textos internacionales ratificados por España, los dos convenios más significativos en el ámbito civil y mercantil sobre arbitraje comercial internacional, son el *Convenio sobre Reconocimiento y Ejecución de sentencias Arbitrales Extranjeras hecho en Nueva York, el 10 de junio de 1958* y el *Convenio Europeo sobre Arbitraje Comercial Internacional, hecho en Ginebra, el 21 de abril de 1961*. Este es un convenio expresamente concebido como complementario del Convenio de Nueva York de 1958, modificando algunas reglas en las relaciones entre los Estados contratantes¹¹.

El ordenamiento social español carece de un texto legal unitario que regule la figura del arbitraje laboral¹². Ya que no se regula y se desarrolla en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje –LA–, por exclusión expresa en su artículo 1.4¹³. La normativa pertinente a esta materia es desarrollada por varias leyes laborales en sus distintos preceptos¹⁴.

¹¹ ROCA AYMAR, José Luís. *El arbitraje en la contratación internacional*. 1ª ed. Madrid: ICEX (INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR), 2002. ISBN 978-84-7811-164-0, pp. 92 y ss.

¹² SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. 1ª ed. Madrid: EOLAS, 2014. ISBN 978-84-15603-51-1, pp. 110-121.

¹³ Artículo 1.4 de la LA: “*Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los arbitrajes laborales*”.

¹⁴ A modo de ejemplo, el derecho obligatorio en caso de huelga, el cual tiene su regulación en el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 17/1997 sobre relaciones de trabajo (DLRT).

I.III. RELEVANCIA DEL ARBITRAJE

El tema del arbitraje como institución, despierta desde un punto de vista jurídico, un debate muy interesante. A partir de la promulgación de la Constitución Española (CE) en 1978, se reconoce el derecho “absoluto” a la tutela judicial efectiva contenido en el artículo 24.1 lo que implica la exclusividad de los órganos jurisdiccionales a la hora de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado por expresa previsión del art. 117.3 CE. Esta postura ha sido totalmente desautorizada por la doctrina imperante en el Tribunal Constitucional (TC), el cual ha admitido y admite el arbitraje como equivalente jurisdiccional¹⁵.

Partiendo de esta disyuntiva, lo primero que hay que conocer es en qué situaciones es obligatorio o no proceder mediante arbitraje a la solución de cualquier conflicto laboral. Para ello habrá que analizar los diversos medios de arbitraje existentes.

I.IV. VENTAJAS DEL ARBITRAJE PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: VENTAJAS DEL ARBITRAJE LABORAL

Como ya es conocido, el sistema jurisdiccional español (formado por Juzgados y Tribunales), se encuentra en una situación de masificación y retraso a la hora de solucionar los litigios que se presentan ante ellos. Esto no tiene más que consecuencias negativas para las partes, tales como la tardanza, la inseguridad jurídica, así como los elevados costes que supone el simple hecho de presentar una demanda ante un juzgado.

Esto conlleva a que se desarrollen nuevas fórmulas de resolver las controversias que puedan surgir, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje. Este último, objeto de estudio, como principal ventaja permite que un tercero ajeno al proceso sea el que resuelva el conflicto en caso de que las partes implicadas no lleguen a una solución pacífica, evitando así la vía judicial y todos los inconvenientes que ésta presenta.

¹⁵ STC de 23 de noviembre de 1995, “*el arbitraje es un equivalente jurisdiccional voluntario*”.

Más aún, el mecanismo arbitral ofrece otras muchas ventajas importantes¹⁶, destacando especialmente:

- ⇒ Reducción de gastos y costes en comparación con la vía judicial. El proceso arbitral no implica el elevado desembolso que supone la vía jurisdiccional, ya que entre otras cosas no exige la asistencia letrada.
- ⇒ Rapidez y celeridad en la resolución del conflicto, con un máximo de 6 meses. Esto agiliza el proceso ya que se obtiene una rápida solución a las discrepancias existentes entre ambas partes.
- ⇒ Exigencia de la actuación de profesionales y expertos en el proceso arbitral. Se da una especialización de los árbitros en las distintas materias que logra que el acuerdo sea más preciso y justo, proporcionando seguridad jurídica al arbitraje como método alternativo a la jurisdicción.
- ⇒ Eficacia en la resolución de controversias gracias a los laudos arbitrales, característicos por su obligado cumplimiento y fuerza ejecutiva.
- ⇒ Evitar la celebración de futuros litigios.

Como ya se ha destacado, el procedimiento arbitral en general tiene grandes ventajas y virtudes¹⁷. Estas son más evidentes en aquellos conflictos en los que previamente se ha fomentado la negociación entre las partes a través de adecuados instrumentos de mediación y conciliación¹⁸, constituyendo un método idóneo en el ámbito laboral.

Como causas o motivos que llevan a la utilización del arbitraje en el ámbito laboral podríamos destacar los siguientes:

¹⁶ VÁZQUEZ ALBERT, Daniel, TUSQUETS TRIAS DE BES, Francisco y ALFONSO OLIVÉ, Jesús M. *El arbitraje: nueva regulación y práctica arbitral*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 2013. ISBN 978-84-9033-404-1, pp. 145-168.

¹⁷ LANTARÓN BARQUÍN, David. *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. 1ª ed. Valladolid: Lex Nova S.A., 2003. ISBN 978-84-8406-517-3, pp. 58-62.

¹⁸ Son considerados como obligatorios en muchas ocasiones, así se expone en el vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana (artículo 12).

- La rapidez y celeridad del procedimiento. Una de las mayores ventajas del procedimiento arbitral laboral es la celeridad con la que se obtiene una resolución sobre el conflicto. En efecto, en muchos acuerdos es posible acudir directamente al arbitraje sin haber intentado siquiera otros procedimientos de solución del conflicto. A diferencia de la duración del arbitraje general, en materia laboral el tiempo de resolución del conflicto no supera los 25 días¹⁹. Es claro que esos plazos son más cortos que los de cualquier solución judicial. Por otro lado, la posibilidad de que las partes fijen un plazo de arbitraje permite que en conflictos con tensión o en situación de huelga se obtengan soluciones más rápidas.
- La flexibilidad del procedimiento. Esta no implica que el arbitraje desconozca las garantías esenciales para la defensa de las partes²⁰. Los principios a que se somete el arbitraje son suficientemente garantistas (audiencia de las partes, igualdad, contradicción, interdicción de la indefensión), pero el desarrollo procedimental se deja a criterio del órgano arbitral, garantizando como mínimo una comparecencia de las partes en la que pueden alegar y probar lo que deseen. La práctica evidencia que esta comparecencia es mucho más ágil que la vista oral judicial, resultando mucho más vivo el intercambio de opiniones y el desarrollo de las pruebas. Además, las partes tienen la posibilidad de condicionar la tramitación en el convenio arbitral, lo que no ocurre en el proceso judicial²¹.

Puede verse, pues, que la flexibilidad es amplia y prácticamente las partes dirigen el procedimiento en todo aquello en que estén de acuerdo; en lo restante, el árbitro o árbitros, que se supone merecen la confianza de las partes, adaptan la tramitación para garantizar suficientes posibilidades de defensa y la celeridad del procedimiento arbitral. Conviene resaltar también que la impugnación judicial

¹⁹ Existen casos en los que la duración del procedimiento arbitral, desde que se inicia hasta que se dicta el laudo, no supera los 10 días hábiles desde la designación del árbitro y aceptación por este, prorrogables excepcionalmente en resolución motivada hasta 25 días (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana).

²⁰ IGLESIAS CABERO, Manuel. *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. 1ª ed. Madrid: TECNOS, 1996. ISBN 978-84-3092-795-6, pp. 92 y ss.

²¹ Es destacable por ejemplo, el que se pueden imponer trámites a los que el árbitro deberá atenerse o descartar algunos otros del procedimiento.

del laudo no está sujeta a depósitos y consignaciones judiciales. Incluso el posible recurso que se interpusiese contra la sentencia, estimatoria o no de la impugnación del laudo, estaría exento de consignación, lo que económicamente es muy beneficioso.

- La flexibilidad en la solución arbitral: si el procedimiento es flexible, la posible solución que se dé al conflicto también lo es. La flexibilidad nace en primer lugar de que son las partes las que someten al árbitro los términos del conflicto, esto es, su objeto y las pretensiones, términos de los que éste no podrá apartarse pues si lo hiciese el laudo sería impugnabile por *ultra vires*²². Es más, las partes pueden introducir los condicionantes que deseen en la solución arbitral, señalando incluso los criterios a los que el árbitro o árbitros tendrán que atenerse.
- La adecuación del arbitraje para la solución de algunos conflictos concretos: la solución arbitral es especialmente adecuada en todos aquellos conflictos en los que se producen períodos de consulta y se adoptan decisiones en las que ha de apreciarse la concurrencia de razones con escaso componente jurídico: razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando se establecen procedimientos extrajudiciales de mediación y arbitraje para solucionar los desacuerdos producidos en los periodos de consulta²³, el efecto más directo que tienen es limitar la capacidad de actuación unilateral del empresario, por lo que siempre resultan, por regla general, sindicalmente más ventajosos, pero también evitan la conflictividad propia de que sea el empresario el que adopte una decisión, lo que ya de por sí puede generar una reacción de rechazo a la misma. En consecuencia, establecer que en caso de desacuerdo el empresario no puede decidir por sí sólo, sino que debe someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje, lo cual supone una notable mejora sobre la situación legal. Es un medio de solución más aceptable y en cualquier caso salvaguarda los derechos de ambas partes, pues el empleador siempre puede impugnar el laudo²⁴ y los trabajadores afectados, además de la posible impugnación colectiva de la resolución del árbitro, pueden demandar frente a la decisión empresarial

²² El artículo 91 ET establece que en todo proceso arbitral, el árbitro ha asumido sus competencias de decisión limitadas a nivel temporal y objetivo.

²³ Referidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET.

²⁴ Referido en el artículo 85 ET.

adoptada tras el laudo, posibilidad que subsiste incluso después de la mediación o el arbitraje²⁵.

I.V. REFLEXIONES SOBRE EL ARBITRAJE LABORAL

Al referirnos al arbitraje, y en concreta en derecho laboral, no cabe perder de vista el principio de voluntariedad a la hora de acudir al mismo. Esto es, las partes decidirán si acudir a esta vía o no con el fin de resolver sus controversias. Ahora bien, en el momento en que una norma impone que en determinados supuestos se tenga que acudir al arbitraje para solucionar el conflicto que haya surgido, obviamente se aceptaría la idea de que estamos ante una excepción a la regla general. Eso sí, en el ámbito en el que nos encontramos (laboral) esta idea tiene que ser matizada, sobre todo en dos sentidos: las partes tendrán participación a lo largo del procedimiento arbitral y la solución a la que llegue el árbitro, conocida como laudo, es recurrible ante los órganos judiciales en determinados casos²⁶.

El hecho de que las partes puedan intervenir durante el proceso arbitral hace que la nota definitoria de este arbitraje, la obligatoriedad, decaiga levemente. Esto es así porque, por ejemplo, ambas partes pueden ponerse de acuerdo a la hora de decidir qué árbitro quieren que conozca el asunto controvertido²⁷. El adjetivo “leve” utilizado anteriormente indica que no por la puesta de acuerdo de las partes implicadas se pueda evitar el arbitraje, sino que se puede tomar decisiones dentro del proceso por las mismas.

En el segundo de los sentidos se pronuncia más la poca relevancia que puede llevar a tener el laudo arbitral. Si primero se obliga a las partes a acudir a un arbitraje para solucionar un conflicto, pero a la vez se le da la posibilidad de recurrir el laudo

²⁵ El acuerdo o el laudo tienen el mismo valor que el acuerdo obtenido en el período de consultas y éste no impide esas acciones judiciales (artículos 40.2, 41.4 ET).

²⁶ Se recurrirá a ello con el fin de conseguir la impugnación del laudo, no un nuevo enjuiciamiento. Regulado en los artículos 127 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –LRJS-.

²⁷ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. Op. Cit., pp. 158-166.

ante un órgano jurisdiccional, poco o ningún sentido tiene que se obligue a acudir a este mecanismo cuando al final se va a acabar solucionando por otro. Como todo, esto requiere un análisis más profundo. No todos los laudos arbitrales pueden ser recurridos. Esto es, habrán de darse una serie de circunstancias y cumplirse unos determinados requisitos para poder acudir a instancia judicial para que conozca del asunto el cual ha decidido un árbitro. Esta premisa lo que hace es acotar el ámbito de actuación a la hora de plantear recurso, lo que sirve también para que el laudo tenga firmeza y fuerza ejecutiva en determinados casos, y que no quien no esté de acuerdo con el mismo pueda probar suerte en un juzgado o tribunal.

Lo que tampoco se puede poner en duda es que, como cualquiera, un árbitro en sus soluciones también se puede confundir, aparte de poder incurrir en parcialidad por diversos motivos. Por lo que parece lógico que los laudos arbitrales también puedan ser objeto de recurso y así obtener una resolución (en este caso en sede judicial) que imponga una solución justa y motivada²⁸. Aunque es imprescindible destacar que lo que se pedirá será la anulación del laudo, no que se juzgue de nuevo.

Este último tema también pone en tela de juicio si el arbitraje puede llegar a ser un verdadero equivalente jurisdiccional. En este punto hay que tener en cuenta la doctrina consolidada del TC²⁹, que otorga equivalencia plena entre ambas vías. La labor de los árbitros no pretende suplantar el ámbito de actuación de la justicia estatal. El Estado impone unas exigencias que aseguren unas mínimas garantías a los particulares, en el sentido de que están amparados por los principios de igualdad, audiencias y contradicción, aparte de estar sometidas a una estricta confidencialidad las actuaciones arbitrales. El arbitraje no vulnera los postulados de unidad jurisdiccional y del monopolio estatal de la jurisdicción, pues el árbitro no posee una posición jerárquica por encima de las partes, su función es ocasional, su poder decisorio se mueve

²⁸ Es destacable el ejemplo en el que el TS ha anulado los laudos arbitrales que pusieron fin al conflicto entre Iberia y el sindicato de pilotos Sepla, dictados el 24 de mayo de 2012 y el 21 de diciembre de 2012 respectivamente, aludiendo “*contener disposiciones que exceden del objeto del arbitraje y que limitan derechos de terceros*”. Asunto que había sido rechazado anteriormente por la Audiencia Nacional –AN–, mediante Sentencia 12 de marzo de 2013, tras los recursos presentados por Iberia e Iberia Express.

²⁹ La Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de Noviembre de 1995 establece que el arbitraje es un equivalente jurisdiccional voluntario, nunca obligatorio, excepto cuando es libremente pactado por las partes.

únicamente en los términos fijados por el compromiso, o en este caso por la ley. Así, la fuerza del laudo no deriva de una delegación estatal, sino que se trata de una facultad que viene directamente de la ley y que emana, en el caso estudiado, de la misma. Por lo tanto, el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial.

La esencia de ambas figuras es la misma: someter una controversia a un tercero para que imponga una solución, ya que las partes no han llegado a un acuerdo anterior. En las dos habrá una figura, ajena al asunto, que decida sobre un determinado problema. De ahí que se plantee la posibilidad de equivalencia entre las dos vías.

En definitiva, parece obvio que cabe equiparar la jurisdicción y el arbitraje. Ya aparte de compartir la misma esencia, es importante fomentar medios extrajudiciales de resolución de conflictos para que la justicia no se colapse y esto implique una lentitud pronunciada a la hora de resolver los problemas que se planteen. Habrá, incluso, determinados asuntos en los que será más recomendable la actuación de un árbitro, entendiendo a éste como un experto en la materia que podrá dirimir sobre el tema desde una perspectiva más preparada y, por consiguiente, realizando una motivación más fundada³⁰.

Ahora bien, la equivalencia en los casos de arbitraje obligatorio es más discutida. Y aquí se entraría, en parte, en el problema de inconstitucionalidad del arbitraje obligatorio. Aparte de este problema, con relación a este procedimiento arbitral es más dudosa su equiparación ya que plantear un problema ante la vía judicial es un acto de parte. Es necesario que una parte se posiciones ante la jurisdicción competente para que dé comienzo el procedimiento (aunque es cierto que para la resolución de determinados problemas es necesario acudir ante los juzgados de lo social, por ejemplo para exigir un despido improcedente; aunque no es obligatorio)³¹. Sin embargo, el arbitraje obligatorio no exige ningún posicionamiento de las partes, sino que imperativamente las partes habrán de acudir a este procedimiento. Como la ley obliga a someter a arbitraje obligatorio determinadas materias, hay que saber cuáles son éstas para determinar, en este caso, la posible inconstitucionalidad de este mecanismo.

³⁰ ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 27ª ed. Madrid: Civitas, 2010. ISBN 978-84-4703-528-1, p. 55.

³¹ RIOS MESTRE, José María. *Despido colectivo y concurso de acreedores*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2012. ISBN 978-84-4703-882-4, p. 36.

En el primer caso de obligatoriedad en acudir a un sistema arbitral, influye nada menos que al derecho de huelga. Éste está reconocido en la CE (artículo 28), y viendo su ubicación en el texto se concluye que es un derecho fundamental. La limitación o regulación del ejercicio de un derecho que reconoce la Carta Magna del ordenamiento jurídico español, da pie, como menos, a pensar en la posible inconstitucionalidad de este mecanismo arbitral. En este caso, el TC a través de su conocida STC 11/1981 se pronunció al respecto del tema que se está tratando, concluyendo con la derogación de varios puntos del artículo 10.1 DLRT, así como con la matización del precepto en general³². De esta manera, se acepta la inconstitucionalidad de la redacción anterior de este precepto, pero se mantiene la figura para determinadas ocasiones excepcionales, que a juicio del legislador y el TC sí cabrá arbitraje obligatorio.

Es un tanto llamativo que, pese a admitir el TC que el derecho de huelga es un medio totalmente legítimo y por lo tanto que no se puede sobrepasar, se acepte este procedimiento arbitral. Y si bien es cierto que sólo se reconoce para supuestos excepcionales en los cuales se ponga en peligro, por ejemplo, la economía nacional; la restricción de este derecho fundamental implica una merma en los medios de defensa de intereses de los trabajadores.

Que se obligue o imponga a las partes a solucionar sus controversias a través de un determinado mecanismo, implica que el Estado actúe activamente en el procedimiento. Lo que supondría esto es que bajo este mecanismo no habría, como sí existe en el poder judicial, separación de poderes. Esto lo que quiere decir es que la parcialidad puede estar latente, ya que existen trabajadores al servicio del Estado y verán truncados sus intereses en beneficio del éste. Es una cuestión difícil de entender, pues en teoría siempre que el Estado actúe irá en beneficio de la comunidad, es decir, actuará de forma independiente y totalmente imparcial. Ahora bien, puesto que puede haber dudas sobre la posición del mismo, sería conveniente la creación de un organismo

³² Así lo expresa la STC 11/1981 de 8 de abril: *“Es coherente con la idea del Estado social y democrático de derecho establecido por el artículo 1.1 de la Constitución, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos”*.

independiente de arbitraje, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la institución, ajeno a todo tipo de presión que puede ejercer el poder gubernativo.

Por estas razones no es muy aconsejable que la figura del arbitraje obligatoria esté tan institucionalizada. Es inevitable que al depender del Estado, éste puede ejercer todo tipo de presiones sobre los árbitros, que se verán condicionados a la hora de tomar una decisión. Es más, hasta la designación de los mismos depende, en ocasiones, de la Administración General del Estado, lo que nos llevaría a que la nota de imparcialidad que tiene que ir inherente al árbitro podría verse viciada, suscitando discrepancias que conllevaría la nulidad de los laudos. Esto no aseguraría una resolución con las suficientes garantías de seguridad jurídica, lo que conllevaría una solución totalmente injusta.

Aun así no se puede dudar de la figura del arbitraje en los supuestos no obligatorios, que serán las partes quienes serán dueñas del procedimiento y su configuración es muy beneficiosa para el devenir de las alternativas al poder judicial para la resolución de conflicto. Por lo que, si en los casos que es obligatorio acudir a arbitraje se estuviera ante una regulación distinta, no cabría dudar de determinadas actuaciones que se hacen en su seno³³.

Con lo expuesto anteriormente y con lo estudiado a lo largo del trabajo se denota la posible vulneración de derechos fundamentales con el arbitraje obligatorio. Así, el artículo 24 CE establece el derecho a la tutela judicial efectiva. Si analizamos el mismo nos damos cuenta que cualquier ciudadano tiene derecho a acudir al poder judicial para que juzgue y haga ejecutar lo juzgado. Al establecer un mecanismo obligatorio para resolver los problemas que puedan surgir entre las parte se está privando a las mismas de acudir a un juzgado o tribunal, que ofrece seguridad jurídica entre otras cosas, para que imponga una solución. Bien es cierto que la equivalencia de la que antes se hablaba tiene mucho que ver con esto, pero no se puede dejar a un lado el texto constitucional. Es más, la equivalencia funciona perfectamente en el caso de arbitraje voluntario, ya que son las partes quien deciden acudir a esta vía, lo que supone que admitirán y acatarán lo que el árbitro considere oportuno en su respectivo laudo.

³³ SESMA BASTIDA, Begoña. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo*. Universidad de La Rioja, Logroño, 2004.

También en la CE, en concreto en el artículo 28, se establece en derecho a huelga. Es un medio que tienen los trabajadores para la defensa de sus intereses. Que este derecho, que también tiene la consideración de fundamental, se vea limitado es un claro síntoma de la mala regulación del mismo. Aunque el TC en su sentencia 11/1981 establezca que no es inconstitucional dicho arbitraje obligatorio en determinados casos, es cierto que truncar el ejercicio de un derecho que establece uno de los mecanismos de las defensas de los trabajadores es un tanto negativo para el sistema jurídico español y respeto absoluto a la Constitución Española de 1978³⁴.

Como último derecho digno de estudio, por su posible vulneración, es el de la negociación colectiva. Se establece, también, en la CE (artículo 37) y de ahí su importancia en cuanto a su violación. En el caso del arbitraje obligatorio en caso de descuelgue de las condiciones de trabajo, el incumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo por parte del empresario será llevado de manera imperativa a arbitraje. El establecimiento de un convenio es uno de los actos más representativos del poder y del derecho de la negociación colectiva. Que aquél se deje de aplicar por decisión unilateral del empresario posiciona ese derecho de los trabajadores, que ejerce a través de sus representantes, en una situación de no igualdad. Con la reforma laboral de 2012 este mecanismo ha ido más lejos, puesto que con anterioridad sólo cabía para condiciones salariales, ampliando su ámbito de aplicación creando una situación de desequilibrio entre las partes. Que por una decisión empresarial de no aplicar lo pactado en el convenio colectivo se tenga que acudir a un arbitraje para solucionar los problemas que puedan surgir hace que el derecho de negociación colectiva, materializado en el convenio, carezca de valor³⁵.

En definitiva, se exigiría una normativa específica de este mecanismo obligatorio para que no surgieran dudas, y más si se trata de derechos fundamentales reconocidos en el CE, ya que éstos peligrarían y el texto constitucional sería papel mojado.

³⁴ BENEYTO PÉREZ, José María, FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos y VERDERA TUELLES, Evelio. *Jurisprudencia Española de Arbitraje: 60 Años de Aplicación del Arbitraje en España*. 1ª ed. Madrid: Aranzadi, 2013. ISBN 978-84-9014-431-2, pp. 37 y ss.

³⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús. El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2011, Castilla y León: Fascículo nº 2, pp. 365-399. ISSN 0213-0556.

II. ARBITRAJE VOLUNTARIO

Como ya se ha dicho, el arbitraje es una figura que gira en torno a la voluntad de las partes³⁶, que deciden optar por este mecanismo con el fin de resolver las controversias que puedan surgir entre las mismas.

Gracias al consentimiento de las partes involucradas en la controversia, en la mayoría de los procesos serán uno o varios árbitros los que otorguen una solución del conflicto.

Así, se puede decir que bajo ésta forma se diseña, con carácter general, el sistema de arbitraje en el ordenamiento laboral español.

Esta fórmula de resolución de conflictos, por lo menos desde una perspectiva jurisdiccional, se recibe con los brazos abiertos. La existencia de mecanismos alternativos que facilita el reparto del trabajo y evita el colapso presentes en juzgados y tribunales. Esto es posible debido a que hay determinados asuntos objeto de controversia que, técnicamente, un árbitro está plenamente facultado para resolver, sin necesidad de elevar el asunto a sede judicial.

Para entender mejor esta figura dentro del ámbito laboral, es conveniente diferenciar los distintos tipos de arbitrajes voluntarios que existen en nuestro ordenamiento. Distinguiendo así los distintos tipos o formas que se dan desde un punto de vista voluntario:

- El que realiza el Sistema Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA).
- El arbitraje que se realiza en el ámbito autonómico.
- El arbitraje en el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo.

II.1. SISTEMA INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA)

³⁶ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. Op. Cit., pp. 161-162.

II.I.I. Nociones previas

El primer punto a mencionar es la existente tensión entre las competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas y, entre las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales. De esta forma, con el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), con el objetivo de dar a los conflictos laborales la rápida solución que necesitan.

Este organismo se mantuvo hasta el año 1985, cuando con el Real Decreto-Ley 530/1985, de 8 de abril, desapareció y extinguió su personalidad jurídica al aprobar una estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Simultáneamente, el creciente protagonismo de los interlocutores sociales, como los sindicatos, motivó la aparición de iniciativas para la resolución de conflictos.

En 1996, los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), de una parte, y la representación empresarial (la Confederación Española de Organizaciones empresariales, más conocida como CEOE; y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, también más conocida como CEPYME) de otra, suscribieron un Acuerdo de ámbito nacional sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC³⁷ o ASAC), por el que se crea un Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA³⁸).

El ASEC fue el pionero, y desde entonces se han suscrito otros cuatro acuerdos en los años 2001 (ASEC II), 2004 (ASEC III), 2009 (ASEC IV) y 2012 (V Acuerdo)³⁹. Este último, vigente hasta el 31 de diciembre de 2016, se proroga por períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes la cual motiva su inactividad y, por lo tanto, la nueva celebración de otro acuerdo. El ASEC V tiene naturaleza jurídica de convenio colectivo, y la adhesión o ratificación del mismo habrá de ser incondicionada y a la totalidad del acuerdo. Con este último Acuerdo se ha introducido una modificación en su denominación (Acuerdo sobre Solución

³⁷ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. Op. Cit., pp. 121-133.

³⁸ *Ibíd.*, pp. 151-183.

³⁹ Publicado en el BOE –Boletín Oficial del Estado- de 10 de febrero de 2012.

Extrajudicial de Conflictos Laborales), sustituyendo el calificativo de Extrajudicial por el de Autónoma (ASAC). Se destaca así la voluntad de los firmantes como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, el negociar la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

En el supuesto de que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje y después asuman el Acuerdo, quedarán integrados en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje)⁴⁰.

Con relación a este último órgano, el SIMA, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del primer ASEC manifestaron su voluntad de constituir una fundación de ámbito estatal y bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo para instrumentar las actividades de mediación y arbitraje, como vías idóneas para la solución extrajudicial de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas. También el Estado participará anualmente, a través de las Leyes de Presupuestos.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASEC V. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.

Está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes del ASEC V y por un Presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.

Tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo (ASEC V) y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC V.

⁴⁰ DUEÑAS HERRERO, Laurentino Javier. Algunas sedes donde negociar el conflicto laboral: el espacio SIMA y el paritarismo convencional autocomponedor. *Revista de información laboral*. 2015, Castilla y León: Fascículo nº 7, pp. 19-48. ISSN 0214-6045.

Velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

II.I.II. Competencias y ámbito de aplicación

Respecto a este ámbito para un mejor estudio, habrá que centrarse en qué tipo de resoluciones se pueden adoptar a través del SIMA, así como sobre qué tipo de conflictos puede conocer el mismo, con el fin de ponerles solución. Su fundamento y desarrollo se encuentra en el ASAC. De esta forma se analizará conforme vienen establecidos, en primer lugar los conflictos excluidos, y en segundo los incluidos.

Conflictos excluidos⁴¹:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social (exceptuados los colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria y, expresamente, sobre los planes de pensiones).
- Aquellos en los que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y organismos autónomos dependientes de los mismos.
- Los conflictos individuales.

Conflictos incluidos⁴²:

- Los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

⁴¹ Artículo 1.2 del ASAC: “*Se excluyen del presente Acuerdo...*”.

⁴² Artículo 4 del ASAC: “*Conflicto afectados*”.

- Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de 5 meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas.
- Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la comisión Paritaria.

Respecto al ámbito de aplicación⁴³, como regla general, todos estos conflictos deben ser de ámbito nacional o suscitarse en sectores, subsectores o empresas que excedan del ámbito de una Comunidad Autónoma. Aunque también se pueden someter los conflictos que afecten a una empresa o a un centro de trabajo en una Comunidad Autónoma, pero sólo cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial nacional y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresa y centro de trabajo radicados en otras.

II.I.III. Procedimiento: Resolución arbitral

El arbitraje, al ser uno de los procedimientos previstos en el artículo 8 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), desarrolla un mecanismo mediante el cual las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un

⁴³ Dicho artículo 4 del ASAC desarrolla aquellos supuestos que se encuentran afectados, y que dentro del ámbito de aplicación se podrán desarrollar ante el SIMA.

tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado⁴⁴. Ya que, como se ha dicho, se trata de un procedimiento voluntario de solución extrajudicial de conflictos, requiere la voluntad expresa de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial del árbitro o árbitros, quienes podrán estar auxiliados por expertos si lo estiman necesario.

Es importante destacar que para poder iniciar un procedimiento de arbitraje no es necesario haber agotado previamente el de mediación. Ambos mecanismos pueden ser tramitados de forma independiente, si bien es cierto que en ocasiones, cuando la mediación finaliza sin acuerdo entre las partes sobre el fondo del asunto, éstas pueden acordar la transformación del procedimiento de mediación en uno de arbitraje.

Respecto a la resolución arbitral, una vez transcurrido el plazo fijado, el árbitro o árbitros dictarán el laudo arbitral, que deberá ser motivado y comunicado a las partes y a la Secretaría del SIMA. La resolución arbitral será vinculante para las partes e inmediatamente ejecutiva.

Siempre que se den los requisitos legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, el laudo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo o que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta⁴⁵.

Debido a su carácter vinculante y su fuerza ejecutiva, el laudo sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Su enumeración legal no quita de seguridad jurídica a las partes, ya que si no fuera de este modo no funcionaría este sistema puesto que se podría volver a discutir cualquier decisión a la que llega el o los árbitros.

II.IV. Datos sobre la aplicación de este sistema

⁴⁴ Artículo 18 del ASAC: “*Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre el conflicto suscitado*”.

⁴⁵ Artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores –ET- y 64.6 de la Ley Concursal –LC-.

Una institución como el SIMA goza de una relevancia que aumenta con los años. Experimentado un crecimiento en los expedientes tramitados por este ente en los últimos años. Es importante destacar que dentro de todos los casos que se tramitaron el año pasado, un 74% fue por conflictos de interpretación y aplicación de normas⁴⁶. Esta idea se tiene que matizar obligatoriamente debido a que el SIMA tramite procesos de mediación y arbitraje.

Aunque su aplicabilidad haya aumentado, esto no quiere decir que sea el proceso arbitral el que más se lleva a cabo. Es más, los resultados que ofrece la página web de la Fundación SIMA son claros y contundentes, dejando en nulo lugar al arbitraje frente a la mediación. Véase en el cuadro siguiente, exportado del mismo portal electrónico de la web de la Fundación SIMA, para una mejor comprensión:

⁴⁶ Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. *Fundación SIMA*. Fecha de consulta: 10 de junio de 2016. Disponibilidad y acceso: <http://fsima.es/>

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL AÑO 2015

	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES
	422		3.270.871
AMBITO DEL CONFLICTO			
Empresa	384	91,0%	910.197
Sector	38	9,0%	2.360.674

TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y aplicación	310	74%	2.326.835
Huelga	84	20%	524.237
Bloqueo negociación	10	3%	360.691
Impugnación convenios colectivos	9	2%	47.700
Periodo de consultas	5	1%	2.408
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	2	0%	7.250
Inaplicación del cc (descuelgue)	2	0%	1.750

TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	422	100%	3.270.871
Arbitraje	-	-	-

Total conflictos solucionados⁽⁴⁾	109	29%	682.506
--	------------	------------	----------------

DETALLE DEL RESULTADO			
Acuerdos en Mediación	109	26%	682.506
Laudos arbitrales	-	-	-
Sin acuerdo	268	64%	2.243.985
Intentado sin efecto	25	6%	133.877
Archivado	18	4%	208.011
En trámite	2	0%	2.492

⁽⁴⁾ A efectos de calcular porcentaje de los procedimientos solucionados, se computan únicamente las mediaciones efectivas, excluyendo los procedimientos que se encontraban en tramitación a 31 de enero de 2016, los que fueron archivados antes de su resolución y los intentados sin efecto.

La tendencia actual puede variar en relación con el arbitraje. Pero sobretodo sí sufre cambios con respecto al total de los procesos. Los datos que ofrece la fundación son reveladores. Desde el día 1 de enero de 2015 el SIMA tramitó un total de 422 procedimientos, cuyos efectos se han desplegado sobre 3.270.871 trabajadores. En el año anterior la Fundación tramitó 387 expedientes, lo que supone un aumento significativo del número de asuntos tramitados por el SIMA.

II.II. EL ARBITRAJE AUTONÓMICO

II.II.I. Concepto y competencias

La remisión realizada por el ASAC V⁴⁷ abre la posibilidad de que los conflictos que surjan entre las partes puedan también someterse a acuerdos suscritos en los distintos ámbitos autonómicos. Otorgando la posibilidad a las Comunidades Autónomas de poder establecer mecanismos paralelos al SIMA para las controversias que surjan en su espacio geográfico autonómico.

Por lo tanto, dichos Acuerdos autonómicos extienden su ámbito a los conflictos suscitados en el territorio autonómico correspondiente. Estando definido su ámbito competencial mediante tres reglas:

- Que el ámbito de efectos de la solución no exceda de la CCAA.
- Que la empresa o centros afectados radiquen en el territorio de la CCAA.
- Que el convenio colectivo de aplicación sea de ámbito territorial autonómico o inferior.

Fijándose como regla general, en los Acuerdos autonómicos, el ámbito territorial.

II.II.II. Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

En el ámbito territorial de Castilla y León, concretamente, se ha suscrito Acuerdo por el cual se crea el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y

⁴⁷ Artículo 4.3 del ASAC V: “*El presenta Acuerdo no incluye la solución de conflicto individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en el artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que pueda suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación*”.

León (SERLA), con el fin evitar la vía judicial al resolver los conflictos que puedan surgir, por mediación o arbitraje. Así, el 29 de septiembre de 2015, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de CCOO de Castilla y León y la Unión Regional de la UGT de Castilla y León, como organizaciones que ostenta la representatividad exigidas en los artículo 83 y 95 del ET, suscribían el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de (ASACL III)⁴⁸. De esta manera se da continuidad, a la vez que se mejora la operatividad del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) como soporte Administrativo y de gestión de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje⁴⁹.

El SERLA es un órgano extrajudicial, autónomo y paritario destinado a dirimir, mediante conciliación, mediación y arbitraje, las diferencias surgidas en las controversias laborales, buscando una solución a las mismas de forma ágil, sencilla y eficaz. Tiene las atribuciones que le atribuye el ASACL. En concreto será competente para la tramitación de los procedimientos para la solución de los conflicto laborales, tanto jurídicos derivados de la aplicación o la interpretación de normas, como de intereses surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones. Especificando, el SERLA tiene las siguientes competencias:

- Conciliación previa a la vía judicial: actuando conforme y con los efectos previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, sustituyendo a la instancia administrativa pública
- Intervención en conflictos colectivos y plurales: el SERLA puede realizar su actividad en las siguientes situaciones:

⁴⁸ Publicado con fecha 23 de noviembre de 2015 en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCYL) el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

⁴⁹ El artículo 5 del ASCL III establece su duración: “*La vigencia de este Acuerdo se extiende desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2017, prorrogándose tácitamente a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de dos años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes que deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación de cada período*”.

- Conflictos jurídicos derivados de aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo o cualquiera que sea su eficacia, actos o acuerdos colectivos y decisión o práctica de empresa
- Discrepancias derivadas de los períodos de consulta que se produzcan en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o despido colectivo.
- En el bloqueo de la negociación de convenios colectivos.
- En los conflictos en que pueda convocarse huelga, para la consecución de una solución que evite dicha convocatoria, y si la huelga se hubiera convocado también para alcanzar acuerdos en la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad durante la misma.

Cuando el procedimiento de resolución se trata de una conciliación / mediación, la parte que está legitimada, debe presentar un sencillo escrito de solicitud de inicio, en el que consten los datos suficientes para apreciar la naturaleza del conflicto y su magnitud. No impidiendo la ausencia de alguno de los requisitos de contenido del escrito la citación de las partes. Respecto al arbitraje, la solicitud es similar.

Con la firma del primer ASACL el 30 de septiembre de 1996, se ha demostrado que el SERLA ha sido un factor de fluidez eficaz en la solución de muchos conflictos colectivos y ha supuesto una modernización de las relaciones laborales aportando agilidad en los procedimientos, elementos de participación activa, profundización en los temas objeto de conflicto y en las soluciones conciliadoras que podrían surgir.

Sucesivamente a ese I ASACL, y tras una serie de modificaciones, le siguió el II ASACL en el año 2005, y en el año 2015, el III ASACL, el cual se encuentra vigente en la actualidad⁵⁰.

La constante utilización de este servicio y el incremento progresivo de los servicios prestados por dicho organismo, SERLA, ha supuesto su total consolidación,

⁵⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista jurídica de Castilla y León*. 2015, Castilla y León: Fascículo nº 35, pp. 303-312. ISSN 1696-6759.

consecuencia directa de que ha sido plenamente asumido por los actores directos de las relaciones laborales, adquiriendo un papel cada vez más relevantes y dinamizador del entorno laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Obtenemos una mayor comprensión del buen funcionamiento del servicio, a través de la página web de este Servicio Regional, la cual nos ofrece datos reveladores sobre el incremento de procedimientos que se llevan a cabo en nuestra comunidad⁵¹. Apareciendo claramente un aumento de los procedimientos que se resuelven o intentan resolver por este medio. No obstante, se trata de datos que tienen que ser matizados ya que este organismo resuelve tanto casos de conciliación y mediación, como de arbitraje; siendo el número de procedimientos arbitrales de escasa consideración, elevándose a la cifra de 12 procedimientos en la década entre el año 2000 y 2010; siendo como se dice la mayor parte resueltos por mediación / conciliación.

Destacando que a partir del año 2005 no se desciende de los 200 las solicitudes que se presentan ante el SERLA.

II.III. EL ARBITRAJE EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONFLICTO COLECTIVO

II.III.I. Regulación y ámbito de aplicación

El tipo de arbitraje al que se llega en el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo se regula en los artículos 17 a 25 del Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (DLRT). El artículo 24 se sitúa dentro del Título II del DLRT, que versa sobre los “*conflictos colectivos de trabajo*”. Con lo cual, este tipo de mecanismo para resolver conflictos elimina cualquier controversia a nivel

⁵¹ Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. SERLA. Fecha de consulta: 10 de junio de 2016. Disponibilidad y acceso: <http://www.serla.es/>

individual. La nota de conflicto colectivo es un presupuesto clave para poder aplicar este modelo de arbitraje⁵².

Concretando más el significado del concepto de conflicto colectivo, el artículo 17 del Decreto-Ley citado anteriormente, establece que se tratará de “*situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores*”. Lo que se hace es delimitar el campo de aplicación del primer tipo de arbitraje voluntario o potestativo⁵³.

Respecto a la primera exigencia -que se trate de un conflicto colectivo- cabe destacar una idea; precisamente, acudir al conflicto colectivo tiene como finalidad solucionar la controversia existente que afecte a los intereses de los trabajadores. Igual que ya se ha expuesto al principio del trabajo, el arbitraje, esencialmente, tiene la misma finalidad. Por lo tanto, cabe pensar que sobra este último procedimiento de solución de problemas laborales, siendo el conflicto colectivo imprescindible para que se dé el arbitraje.

La respuesta a esto es sencilla, viendo la situación del artículo 24 dentro del DLRT, se debe a que el arbitraje se lleva a cabo por mera voluntad de las partes, es decir, si éstas llegan a un acuerdo de someter a este método la resolución del conflicto. Este sometimiento tiene una finalidad concreta: evitar la materialización del conflicto colectivo.

Se puede entender que se obtendrá un laudo arbitral antes de haber iniciado el conflicto colectivo, ya que se tienen que cumplir una serie de requisitos para que se lleve a cabo. Siendo uno de ellos el comprobar si las partes quieren someterse a arbitraje para solucionar las controversias por las que iban a ir al procedimiento del conflicto colectivo⁵⁴.

⁵² LANTARÓN BARQUÍN, David. *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Op. Cit., pp. 182 y ss.

⁵³ Si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha defendido la obligatoriedad de intentar un acuerdo de solución del conflicto antes de acudir a la huelga como medio que tienen los trabajadores para combatir un conflicto que les afecte directamente. Así lo establece también la Recomendación número 92 de 1952, siempre que se trate de procedimientos “*imparciales y rápidos (...)* y los interlocutores puedan participar en todas las etapas”.

⁵⁴ ALFONSO MELLADO, Carlos Luís. *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 1993. ISBN 978-84-8002-117-3, pp.140 y ss.

II.III.II. Características

La principal característica de los arbitrajes potestativos, es que serán las partes quienes nombren al o a los árbitros. Estableciéndose un plazo máximo de cinco días para dictar un laudo, que tendrá la misma eficacia que si hubiera acuerdo entre las partes. Por lo tanto, será de obligado cumplimiento para las mismas.

También es destacable, el que el laudo se caracteriza por su claridad, precisión y fundamento, y por su fuerza ejecutiva inmediata una vez dictado.

Además debido a su carácter fundamentalmente administrativo, la decisión del árbitro se podrá recurrir mediante recurso de alzada ante la “*Autoridad laboral de grado superior*”. Tema regulado en el artículo 122 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Y si aun así no se estuviera conforme con la decisión, “*podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente*” de conformidad con el artículo 26 del DLRT.

II.III.III. Procedimiento

Dicho procedimiento se iniciará por los representantes, que pueden ser de los trabajadores, de los empresarios o de éstos últimos sin representación, en el ámbito del conflicto, según establece el artículo 18.1 DLRT⁵⁵. El cual, se deberá formalizar por escrito dirigido a la Autoridad Laboral, según establece el artículo 22 DLRT. Y según el artículo 24 DLRT, la Autoridad Laboral al día siguiente remitirá copia a la otra parte y convocará a ambas en el plazo de tres días, para intentar la avenencia.

⁵⁵ Al principio no se admitía la legitimidad que tenían los sindicatos, pero el TC en su Sentencias 70/1982, de 29 de noviembre y 37/1983, de 11 de mayo, puso de manifiesto que las organizaciones sindicales están legitimadas para incoar el procedimiento de conflicto colectivo, en base al artículo 28.1 CE que establece el derecho a libertad sindical, así como la función atribuida a los sindicatos por el artículo 7 CE.

El que los plazos sean cortos resulta una ventaja puesto que lo ideal es que el conflicto se resuelva pronto. No obstante, la rigidez de los mismos pone de manifiesto la lógica intervencionista, y la influencia de los Decretos sobre solución de conflictos colectivos muy próximos en el tiempo, en los que prima la solución rápida del conflicto con un control máximo de la Administración, aportándose tal rigidez.

Finalizado éste trámite sin avenencia, las partes pueden nombrar a un árbitro. De lo contrario el procedimiento finaliza si el conflicto es de intereses o se remiten las actuaciones al órgano jurisdiccional competente (artículo 25.a) DLRT). Siendo derogado parte del artículo por el Tribunal Constitucional, ya que establecía que si el conflicto era de intereses lo resolvía directamente la Autoridad Laboral. Y admitir la solución del conflicto a través de una decisión administrativa supondría afectar de modo directo el contenido esencial del derecho de negociación colectiva⁵⁶, pese a considerar la Sentencia 11/1981 que la autonomía colectiva puede tener excepciones.

III. ARBITRAJE OBLIGATORIO

Aunque la voluntariedad sea la norma general, es cierto que existe una ruptura de este principio en determinados tipos de arbitraje, puesto que por imperativo legal se obliga a las partes a optar por la forma arbitral para la resolución de conflictos⁵⁷.

Pese a que no es una cuestión pacífica y que un amplio sector doctrinal mantiene que no se trata de un verdadero arbitraje, se considera que a pesar de sus peculiaridades, como es la de tener un carácter imperativo, deben ser calificados como tales, ya que se mantiene la independencia del tercero frente a la Administración y a las partes, gozando, además, la resolución de carácter vinculante⁵⁸.

La nota que caracteriza a este tipo de arbitraje es su obligatoriedad fijada por la ley. En ciertas ocasiones el ordenamiento es quien exige que en casos determinados se

⁵⁶ *Ibíd.*, pp. 210-216.

⁵⁷ SOBREDO MENÉNDEZ, Carlos. *El arbitraje laboral: ¿la excepcionalidad de los supuestos obligatorios?* Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.

⁵⁸ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. Op. Cit., pp. 198-210.

acuda imperativamente al arbitraje, con el fin de resolver las diferencias que puedan surgir entre las partes. Este mecanismo presenta dudas respecto a la seguridad jurídica, puesto que es una forma de resolver conflictos impuesta a las partes, sin tener éstas posibilidad de someterse a ningún otro régimen. Se debe tener claro que no presentan duda alguna los arbitrajes obligatorios previstos en los convenios colectivos empresariales y sectoriales⁵⁹.

Diferenciándose así tres procedimientos o casos diferentes en los que se da el arbitraje obligatorio: en caso de descuelgue, en materia electoral y en supuestos de huelga.

III.I. EN CASO DE DESCUELGUE

III.I.I. Concepto y regulación

A pesar de la obligatoriedad de este tipo de arbitraje, no existe (como es los casos anteriores) un precepto exclusivo para su desarrollo. Bien es cierto que sería lo conveniente, pero el legislador no ha creído conveniente su regulación específica.

Aun así, el artículo 82.3 del ET establece que existirá arbitraje, imperativamente, en caso de inaplicación de los convenios colectivos, también llamado descuelgue de las condiciones de trabajo.

Hay que tener en cuenta que este artículo ha sufrido recientemente modificaciones. La reforma más importante fue que la que sufrió en 2012 con el Real Decreto-ley 3/2012⁶⁰. Ahora bien, la más reciente fue causada por la Ley 1/2014, de 28

⁵⁹ Vía acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 ET, el único supuesto de arbitraje obligatorio se encuentra en el sistema gallego, circunscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga (artículo 26 del Acuerdo Interprofesional Gallego).

⁶⁰ Antes de la reforma laboral llevada a cabo por el por el Real Decreto-ley 3/2012, el descuelgue del convenio consistía en la posibilidad de aplicar condiciones salariales diferentes de las de Convenio en virtud de la concurrencia de ciertas causas justificativas. Ahora bien, en la nueva regulación, y con efectos desde febrero de 2012, se han incluido como materias que pueden ser objeto de ese descuelgue o de esa

de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. En el artículo 9.5 de este último texto legal se hace constar la nueva redacción del precepto.

III.I.II. Condiciones de trabajo

Para entender este arbitraje, primero se debe conocer bien qué es un descuelgue de las condiciones de trabajo. Y es que el artículo 82.3 del ET establece una serie de causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) por las cuales se dejarán de aplicar en la empresa las condiciones establecidas en los convenios colectivos que deban ser aplicados en cada caso. Eso sí, debe existir un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. A este procedimiento le precede el período de consultas establecido y bajo los términos del artículo 41.4 del mismo texto⁶¹.

Tampoco se podrá llevar a cabo una inaplicación por cualquier motivo, ya que se encuentran tipificadas las materias susceptibles de este procedimiento, que son:

- 1) Jornada de trabajo.
- 2) Horario y la distribución de trabajo.
- 3) Régimen de trabajo a turnos.
- 4) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- 5) Sistema de trabajo y rendimiento.
- 6) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- 7) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

inaplicación, las siguientes: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, e incluso las mejoras voluntarias de la acción de la Seguridad Social.

⁶¹ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. Op. Cit., pp. 203-204.

Parecen claras dichas materias por las cuales procederá un descuelgue, lo que no está tan claro son las causas que aparecen en el artículo. Bien es cierto que el mismo precepto hace una pequeña explicación de las mismas, pero es conveniente llevar a cabo una consideración sucinta de las mismas. Por lo que se entenderán:

- a) Económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Este punto es importante ya que no vale con la negatividad en tiempo presente, ya que será también computable aquella que se prevea. A la vez se computarán como causas económicas la disminución del nivel de ingresos o ventas, sin que ello suponga que existan pérdidas en la empresa. Existe una nota esencial que es la persistencia. Ésta se entenderá en el momento en que se produzca, las situaciones anteriores, durante dos trimestres consecutivos.
- b) Técnicas: surgirá cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción que utilice la empresa para llevar a cabo su actividad.
- c) Organizativas: en este caso, los cambios se producirán, entre otro, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. También en el modo de organizar la producción de la empresa.
- d) Productivas: aquí los cambios afectarán a la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Como se aprecia, el abanico que el empresario maneja para poder llevar a cabo estas medidas es muy amplio, haciendo que la relación laboral se flexibilice, aún más tras la reforma laboral del año 2012.

III.I.III. Procedimiento de consultas

Tal como establece el artículo 82.2 del ET, los trabajadores y los empresarios puede regular, también mediante convenio colectivo, la “*paz laboral*”. Este punto engloba todo este arbitraje, ya que, como se ha dicho con anterioridad, el fin último del

mismo es la resolución de controversias que surgen en sede laboral y no acuden a un procedimiento jurisdiccional para resolverlas.

En consideración con los descuelgues en materia de condiciones convenidas, el precepto nuclear de este procedimiento establece un paso anterior a la concreción del arbitraje. Éste no es otro que el período de consultas, desarrollado ampliamente en el ET. Ya ha sido anteriormente nombrado, pero su importancia es tal que es necesario un estudio más profundo del mismo, ya que de su resultado dependerá si se acude al arbitraje o no.

Se llevará a cabo en los términos del artículo 41.1 del ET, con los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al artículo 87.1 de la misma ley. En caso de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa (artículo 41.4 del ET), se podrá atribuir la condición de representante a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el, también, artículo 41.1.

III.I.IV. Procedimiento arbitral

En un principio no se puede dudar de la constitucionalidad de esta figura, al menos en el ámbito laboral⁶² y según la doctrina del TC⁶³. Pero, por lo pronto, el arbitraje en caso de descuelgue no se llevará a cabo en situaciones absolutamente excepcionales, como sucede en determinadas huelgas, ni tampoco se trata de la resolución de un conflicto jurídico puro, que posteriormente pueda ser objeto de impugnación judicial, como ocurre en el arbitraje en materia electoral, lo que lleva a pensar de la inconstitucionalidad de este arbitraje⁶⁴.

⁶² Los ya conocidos arbitraje en caso de huelga (artículo 10.1 del Real Decreto Ley 17/1977) y arbitraje en materia de elecciones (artículo 76 ET).

⁶³ Así referido en la STC 11/1981: “No por ser obligatorio deja de ser un verdadero arbitraje siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro”.

⁶⁴ La ampliación de causas por las cuales el empresario puede, unilateralmente, dejar de cumplir lo convenido en el convenio colectivo, daría lugar a una situación de posible inconstitucionalidad. Ya que el convenio colectivo es una materialización de la negociación de las partes en materia laboral, a través de

Se han presentado recursos de inconstitucionalidad⁶⁵ contra la nueva redacción que hizo del ET la reforma de 2012. Se presentan por entender que se vulnera los derechos constitucionales de negociación colectiva, la libertad sindical y la tutela judicial efectiva⁶⁶.

En el período de consultas lo que pretende es llegar a un acuerdo entre los trabajadores y la empresa, y por lo tanto en su desarrollo pueden darse a tres situaciones diferentes:

- 1) Existencia de acuerdo entre las partes: lo cual supondrá la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Con esto se presumirá que concurren las causas legítimas establecidas anteriormente. Aunque tiene carácter definitivo, este acuerdo se puede impugnar en sede judicial (concretamente ante la jurisdicción social), ya sea por fraude, dolo, coacción o aviso de derecho en la adopción del acuerdo.
- 2) No existencia de acuerdo entre trabajadores y la empresa, acudiendo a procedimientos autónomos de conflicto: en este caso cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. Si no se alcanza un acuerdo en la Comisión, las partes podrán recurrir a los procedimientos autónomos de conflicto. Bien cabe destacar que dentro de éstos se encuentra el arbitraje,

sus representantes: empresarios y trabajadores; y es a estos últimos a quienes les concede la CE, otorgando el derecho a la negociación colectiva, la legitimidad de ser parte en el proceso de determinación del convenio colectivo. Por lo tanto, si una de las partes deja de cumplir lo pactado, el poder de negociar de los representantes de los trabajadores desaparece, dejando este derecho sin efectividad.

⁶⁵ El primero de ellos presentado por el PSOE e IU contra numerosos artículos de la Ley 3/2012. Y el segundo lo presentó el Parlamento de Navarra, contra el artículo 14.1 de la Ley 3/2012, entre otros preceptos.

⁶⁶ No hay duda de la limitación del derecho a la negociación colectiva, en lo que a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, debido al arbitraje obligatorio del artículo 82.3 ET. Suscitándose un debate sobre la violación del derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que el sometimiento obligatorio a este tipo de arbitraje no permite a las partes acudir a un tribunal para que ponga fin a la controversia. Atendiendo el TC a que lo importante para saber si se tiene acceso o no a la justicia es determinar si es posible frente a ese arbitraje obligatorio la impugnación.

pero carecería de la nota distintiva de los estudiados en este punto, como es la obligatoriedad. Y es que el “podrán” anterior abre la puerta a que las partes acudan tanto al arbitraje como a cualquier método para poner fin a la controversia que las enfrenta. Por lo tanto, si quisiéramos encuadrar este procedimiento lo haríamos dentro de la regla general, esto es, en el arbitraje voluntario.

- 3) No existencia de acuerdo entre trabajadores y la empresa, pero no se acude a ningún procedimiento autónomo: aquí es donde de verdad se va a hablar del arbitraje obligatorio como tal. Y es que a falta de acuerdo durante el período de consultas, si las partes no se hubieran sometido a procedimientos autónomos de conflicto o estos no solucionan la discrepancia, cualquier de las partes podrá recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos. Pero la decisión de estos órganos podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos. Es importante destacar que lo que se decida tiene que hacerse en un plazo no superior a veinticinco días. Una nota característica de esta decisión, que como dijimos antes puede ser por parte de un árbitro, tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET⁶⁷.

Lo curioso de este tipo de arbitraje es la serie de circunstancias que se tienen que dar para que surja⁶⁸. Y es que hasta se puede evitar en caso de que se acuda a un

⁶⁷ VIVERO SERRANO, Juan Bautista. El arbitraje al servicio del interés empresarial: el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento de descuelgue del convenio colectivo. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*. 2013, Castilla y León: Fascículo nº 368, pp. 5-60. ISSN 1138-9532.

⁶⁸ La reforma del 2012 varía significativamente respecto a las anteriores, que no se atrevieron a garantizar por ley la solución arbitral. Y ni tanto el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-

procedimiento de arbitraje voluntario anterior, si éste pone fin a la controversia establecida.

La relevancia en la actualidad de este tipo de arbitraje va en aumento. A partir de la reforma laboral que hubo en el año 2012, y que causó la flexibilización de las relaciones laborales, ha hecho que cada vez más existan procedimientos de inaplicación de condiciones convenidas.

El convenio colectivo, entendido como la máxima expresión de la negociación colectiva entre los trabajadores y los empresarios, en ocasiones se ve truncado por procedimientos como el visto anteriormente. El ET, en concreto su artículo 82.3, obliga cumplir con lo convenido colectivamente, y este procedimiento le da la posibilidad al empresario a no aplicar las condiciones acordadas en el mismo si se dan una serie de causas. El problema de esto es la poca objetividad de las mismas, ya que ni exigen que la empresa tenga pérdidas, sino que puede ampararse en una reducción de los beneficios para acudir a esta fórmula en busca de modificar aquello a lo que está obligado a cumplir.

La referencia a la institucionalización del arbitraje en diferentes normas, tanto legales como reglamentarias de carácter estatal es destacable⁶⁹.

El RD 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC, que sería el encargado de establecer el procedimiento arbitral en estos casos, no distingue los aspectos procedimentales de desarrollo del artículo 82.3 ET, de la regulación puramente organizativa y funcionamiento de la CCNCC como órgano de ejecución de la legislación laboral perteneciente a la Administración General del Estado y competente sólo en los supuestos de descuelgue en un ámbito superior al de las Comunidades Autónomas y dedescuelgue en las ciudades de Ceuta y Melilla. Por lo tanto se podría

2014 (capítulo V), de 25 de enero de 2012, como el ASAC V (artículo 8.1.b)), de 7 de febrero de 2012, no establecieron nada de este tipo de arbitraje.

⁶⁹ El artículo 82.3 ET, que remite el desarrollo del arbitraje a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), así como a los órganos similares de las CCAA. Por su parte, la disposición final 2ª ET, que con la nueva redacción del año 2012 configura administrativamente a la CCNCC como órgano colegiado y tripartito, sin personalidad jurídica propia y adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Y el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC y contiene el grueso de la normativa de la institución arbitral obligatoria.

decir que el desarrollo del arbitraje estaría mal regulado, de una forma sesgada y desestructurada⁷⁰.

En cualquier caso, las pocas regulaciones autonómicas que se conocen se han limitado a regular los aspectos organizativos, dejando de lado toda la fase procedimental⁷¹. El resto de autonomías lo hacen en términos coincidentes del RD.

El Estado no se ha quedado quieto, y ha impuesto, a través del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la cual otorga un plazo de tres meses a las CCAA para que intervengan normativamente, o bien suscriban el pertinente convenio de colaboración interadministrativa, interviniendo subsidiariamente en caso contrario la propia CCNCC⁷². Con esto lo que se busca y por lo que se apuesta es por el arbitraje administrativo interno, en vez del arbitraje privado externo.

Aún así, el artículo 82.3 ET no se decanta por ninguna de las dos opciones, si llevar a cabo el arbitraje en el seno de la CCNCC o fuera de la misma. Esto lleva a que la intervención de las partes entre en juego a la hora de elegir dónde y cómo se lleve a cabo el procedimiento arbitral, pero limitada en el sentido de que si no existe acuerdo

⁷⁰ Los artículos 19 y 20 del Real Decreto constituyen ejemplos de esto, el primero regula una cuestión común a cualquier actuación de desarrollo del artículo 82.3 ET (la documentación a aportar junto a la solicitud), y el segundo las reglas de funcionamiento de la CCNCC en su intervención circunscrita al ámbito territorial de sus competencias decisorias.

⁷¹ Destacando las siguientes comunidades autónomas:

- La Rioja: a través de la Orden 5/2013, de 17 de junio, por la que se modifica la Orden de 2003 por la que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Riojano de Relaciones Laborales.
- Región de Murcia: a través del Decreto 33/2012, de 12 de abril, que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento.
- Comunidad Valenciana: a través del Decreto 88/2013, de 5 de julio, por el que se regula el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

⁷² Debido a la reforma laboral del año 2012 los asuntos que son sometidos a este tipo de arbitraje han aumentado considerablemente. La ampliación de los motivos por los cuales se puede llevar a cabo un descuelgue en las condiciones de trabajo, y la atribución competencial que se le otorga a la CCNCC, hace lógico y obvio este crecimiento.

entre ellas, el artículo 16.3 del RD 1362/2012 establece que serán los siete miembros de la Comisión Permanente quienes decidan, exigiendo mayoría absoluta en caso de decantarse por el arbitraje externo (fuera de la CCNCC). Si por el contrario no existiese esa mayoría absoluta, prevalecerá el arbitraje dentro de la propia CCNCC. De esta forma se configura el arbitraje externo como residual⁷³.

El mismo Real Decreto 1362/2012, en su artículo 19.4, establece el plazo que tiene la Comisión Permanente para pronunciarse: un día, el siguiente al de la comunicación electrónica por parte del secretario de la CCNCC, siempre que sea hábil.

A su vez, es difícil que los miembros de la Comisión Permanente conozcan, ni de las alegaciones que pueden hacer la contraparte, ni del informe de los servicios técnicos del Ministerio de Empleo. Se entiende así porque los correspondientes plazos para la presentación de alegaciones (artículo 19.3 del RD) y la evacuación del informe técnico (artículo 21.2 del RD), debido a su fugaz duración, impiden el conocimiento de los mismos por parte de la Comisión Permanente.

Aparte de esta consideración de plazo, y deduciendo de la posición que tiene la CCNCC, es importante saber quién la conforma. Si se acude a los artículos 6 y 7 LOLS, y a la disposición adicional 6ª ET, se ve como los miembros designados en representación de los agentes sociales más representativos no forman parte de la misma, en tanto que expertos imparciales e independientes, sino como responsables del ejercicio de las funciones de representación institucional. Por lo tanto, el organismo estará totalmente institucionalizado, lo que lleva a entender que la última y definitiva palabra corresponde a los vocales que representan a la Administración General del Estado y al presidente, que lo nombra el titular del Ministerio de Empleo.

⁷³ La situación variará según la CCAA:

-En la Comunidad Valenciana se apuesta por el arbitraje externo, no obstante, una posible unión entre los vocales de la Administración y la patronal serviría para situar en primer plano el arbitraje administrativo (artículo 12.6 del Decreto 88/2013).

-En cambio en Murcia se apuesta por el arbitraje interno y administrativo, ya que sólo cabe el arbitraje externo ante la expresa y común petición de los sujetos del conflicto (artículo 24 y 26 del Decreto 33/2013).

En cuando a su tramitación, como hemos visto, la obligatoriedad de este arbitraje pasa por la CCNCC y por lo tanto su regulación estará en el Real Decreto 1362/2012. Éste separa dos tipos de procedimientos, según quien tome la decisión: la comisión o por un árbitro.

El primero se regula en el artículo 21 del RD y no tiene ninguna relevancia en función del objeto de estudio del trabajo. El que interesa es el segundo, desglosado en el precepto 24 del mismo texto.

Es muy importante la figura del árbitro, ya que tutelaré y llevará a cabo todo el procedimiento arbitral. Éste se podrá iniciar una vez el árbitro haya recibido el encargo. Con esto, se podrá requerir a las partes que comparezcan ante aquél así como solicitar documentación complementaria. Todo el desarrollo arbitral se llevará a cabo con el fin de obtener un laudo, que deberá ser motivado. Éste se pronunciará sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dieron lugar a la inaplicación del convenio colectivo. Con lo que, el laudo se podrá pronunciar en sentido positivo y en sentido negativo:

- Sentido positivo: sí concurren las causas. Por lo tanto se aceptará la aplicación del descuelgue⁷⁴.
- Sentido negativo: no concurren las causas anteriores. Si así lo declara el laudo, la consecuencia será que se aplicará el convenio colectivo, dejando inactivo el descuelgue.

Una vez resuelta la controversia a través del laudo, se lo comunicará a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, en un plazo determinado⁷⁵. Es imprescindible destacar que la resolución final del árbitro será vinculante, y tendrá fuerza ejecutiva⁷⁶.

⁷⁴ Se valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. Con lo que el laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

⁷⁵ Artículo 23.3 del RD 1362/2012.

⁷⁶ Artículo 24.6 del RD 1362/2012.

III.II. EN MATERIA ELECTORAL

III.II.I. Concepto y regulación

Como ya consta, para que surja el arbitraje primero tiene que haber un conflicto. En este caso la controversia se va a desarrollar por motivos electorales. Se entiende como una vía de control externa del procedimiento electoral, que se suma al control interno que efectúa la Mesa electoral.

El artículo 76 del ET, así como el 28 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, regulan este tipo de arbitraje obligatorio. Instauran con carácter preceptivo un sistema de arbitraje específico, colectivo, legal y obligatorio⁷⁷ para la resolución de las impugnaciones en materia electoral.

El desarrollo legal de estas normas se encuentra en el Real Decreto 1844/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa (REORT); y, el también Real Decreto, 1846/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a los Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado (REORF).

La impugnación del laudo se regula en los artículos 127 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

III.II.II. Aspectos del arbitraje en materia electoral

⁷⁷ CASASBAHAMONDE, María Emilia. *Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual*. 1ª ed. Madrid: LA LEY, 1994. ISBN 978-84-9021-423-6, pp. 2 y ss.

Este tipo de arbitraje, en el caso de las elecciones a representantes de los funcionarios públicos se abarca hasta la impugnación de la resolución de la Oficina Pública denegatoria de la inscripción de actas electorales (siendo en este caso el arbitraje opcional), quedando fuera del mismo las denegaciones de inscripción de las actas electorales por la Autoridad Laboral en elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa, cuyas reclamaciones podrán, y habrán de plantearse necesariamente ante la jurisdicción competente (artículo 76 ET).

El arbitraje obligatorio es una figura intermedia entre árbitro y juez, donde a las partes se les impone servir de un árbitro ajeno al poder judicial. Es así, que la figura resultante muy difícilmente puede ser calificada como árbitro, aunque bien es cierto que se trata de una terminología “*generalmente aceptada*”⁷⁸. En este caso lo que existe es una sumisión a una decisión de un órgano administrativo. Por lo tanto, se podría decir que un arbitraje obligatorio no es un verdadero arbitraje, sino una instancia cuasi judicial.

El laudo nace de un acto administrativo, tiene contenido normativo y el fundamento de su obligatoriedad es el Poder Público que posee el órgano que lo estableció. La obligatoriedad es en sí mismo censurante y muestra en realidad la desconfianza en los interesados, a quienes se considera poco inclinados a convenir la sumisión a un árbitro, pues no se puede olvidar que la voluntariedad es un presupuesto básico de la institución arbitral⁷⁹.

Al centrarse en el arbitraje en materia electoral, será muy difícil que concurren circunstancias excepcionales que justifiquen la imposición con carácter general de una figura que asigna a la Administración Pública potestades jurisdiccionales propias del Poder Judicial, y contrarias al sistema de separación de poderes⁸⁰. De ahí que esté en tela de juicio la constitucionalidad de este tipo de arbitraje. Ni si quiera apoyándose en la posible impugnación ante la jurisdicción social del laudo que surja en este procedimiento, ya que las causas estarán tasadas⁸¹, lo que impedirá que el interesado

⁷⁸ Auto del Tribunal Constitucional, de 28 de octubre de 1993: “*Al hablar de un arbitraje obligatorio se utiliza una terminología desafortunada, pero generalmente aceptada*”.

⁷⁹ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. Op. Cit., pp. 19-20.

⁸⁰ El artículo 117.3 CE, el cual consagra la separación de poderes, asignando al Poder Judicial el ejercicio de la potestad jurisdiccional.

⁸¹ El artículo 128 de la LRJS establece una serie de motivos tasados.

tenga libre acceso a los Tribunales para obtener una resolución motivada sobre el fondo de la cuestión planteada, como contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva⁸².

El sistema lo diseñan los artículo 76 ET y 31 REORT para la designación de los árbitros electorales de trabajadores, y 28.3 de la Ley 9/1987⁸³ y 26.3 REORF para las elecciones en la función pública.

Se fundamenta en que los árbitros han de ser nombrados por los sindicatos más representativos o los que tengan una determinada audiencia en un ámbito. La excepción a la regla se convierte en la práctica general y la posibilidad de que los sindicatos o demás partes realmente afectadas por el conflicto que no sean más representativos en los ámbitos requeridos por la Ley (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatal) nombre árbitros de mutuo acuerdo resulta improbable o nula, pues se requiere el acuerdo unánime de los sindicatos dotados de una especial audiencia, que en caso de no producirse, les bastará con subir al siguiente escalón la audiencia y así sucesivamente. Con esto se puede llegar a la situación de que los sindicatos más representativos a nivel estatal, decidan la totalidad de los árbitros para el Estado si así les conviene.

Así, solo en determinados supuestos puede convenir a los intereses de ambas partes designar, de común acuerdo, un árbitro en el que ambas partes puedan depositar su confianza de modo más pleno y son relación a los principios de neutralidad y profesionalidad exigidos al mismo.

Por lo tanto, no se debe de olvidar que un sindicato dotado de una especial audiencia, el promotor de las elecciones que habrá de ser mayor cuanto más amplio sea el ámbito de la promoción será siempre parte en el procedimiento arbitral⁸⁴; incluso en el caso de que un sindicato más representativo no hubiese promovido las elecciones, podría constituirse en parte de un procedimiento arbitral, debido a la prácticamente universalización de la legitimación que prevén los artículos 76.2 ET y 28.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones

⁸² Recogido este derecho en el artículo 24 de la CE.

⁸³ Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas -LOR-.

⁸⁴ Basándose en los artículo 76.5 ET, 29.1 LOR, 36 *in fine* REORT y 31 *in fine* REORF.

de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LOR).

Dentro del sistema, se prevé que en caso de desacuerdo, la Autoridad Laboral nombrará al árbitro, pero teniendo en cuenta la intervención de los sindicatos en su nombramiento. La Autoridad Laboral competente ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas⁸⁵, para que los sindicatos legitimados manifiesten sus preferencias por un número igual que el de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la Autoridad Laboral los designará en proporción al número de representantes unitarios de los trabajadores (o en su caso, de funcionarios) con que cuente cada sindicato.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, pudiendo ser renovado, conforme a los requisitos exigidos para su designación, así recogido en los artículos 33.1 REORT y 28.1 REORF.

El mandato de los árbitros se extinguirá por el transcurso del tiempo para el que fueron designados, fallecimiento, por haber sido fijado su residencia fuera del término territorial para el que fueron nombrados o por revocación mediante acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación⁸⁶. A estas causas se le añadirá la dimisión o renuncia, o acceso del árbitro a un cargo o función incompatible con las funciones arbitrales⁸⁷.

⁸⁵ Teniéndolo como referencia y siguiendo la escala establecida en el artículo 32 REORT, estableciéndose:

-Dos como mínimos en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores.

-Tres en las que tengan más de 200.000 y menos de 600.000.

-Cinco en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Por otro lado el artículo 27 REORF dispone que para el caso de los funcionarios serán como mínimo dos por provincia.

⁸⁶ Causas recogidas en los artículos 28.2 de la REORF y 33.2 de la REORT.

⁸⁷ Entre otros por ejemplo, ser magistrado del TC -Artículo 19.1 de la Ley que regula dicho Tribunal-.

III.II.III. Procedimiento arbitral

La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación ante la citada Mesa, dentro del día laborable hábil siguiente al acto que se trate de impugnar, que deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, considerando ésta desestimada si no fuera resuelta por la Mesa electoral en el posterior día hábil a su presentación⁸⁸. Están exceptuados de este requisito los procesos electorales empresas o centros de trabajo, o en su caso, unidades electorales de la función pública de hasta treinta trabajadores o funcionarios, en que se elige un solo delegado de personal (concretado en el artículo 74.2 ET para los trabajadores, y en el artículo 26.2 LOR para los funcionarios), procesos que desde la constitución de la Mesa hasta la proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir al menos veinticuatro horas.

La reclamación previa ante la Mesa electoral no debía considerarse como requisito imprescindible para que prosperase la acción de impugnación⁸⁹, puesto que se planteaban problemas a la hora de computar el plazo para ejercitar la acción de impugnación en sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en los procesos electorales. La ley parece ofrecer una solución a esta cuestión determinando que para los sindicatos que no hayan presentado candidaturas en el centro de trabajo, o en su caso unidad electoral, en que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnabile (artículos 76.5 ET y 29.1 LOR).

Una forma de conocer el desarrollo de los procesos electorales será la exposición pública por plazo de diez días de las actas electorales en el Oficina Pública tras la entrega por el Presidente de la mesa electoral, a través de la cual, los interesados tendrán la oportunidad de instar procedimientos arbitrales tanto por razón de fondo como por razón de forma. Lógicamente, y dado que la Mesa electoral ya se habrá disuelto al haber finalizado sus funciones, carece de sentido presentar protesta ante ésta.

⁸⁸ Contenido idéntico respecto a los artículo 76.2 ET y 30 REORT en caso de elecciones a representantes de los trabajadores, y 28.2 LOR y 25 REORF para las elecciones a representantes unitarios de empleados públicos.

⁸⁹ STC 178/1987, de 11 de noviembre: “no puede pretenderse que todos los sindicatos hayan de estar presentes en todos los procesos electorales”.

El procedimiento arbitral dirimirá las controversias que se originen en el desarrollo del proceso electoral a representantes unitarios de los trabajadores y funcionarios. Por ello, habrá que tener en cuenta al ámbito del proceso electoral, sabiendo que éste se inicia con la constitución de la Mesa electoral⁹⁰ y finaliza, a los efectos de delimitar el ámbito del procedimiento arbitral, en el momento en que el presidente de la Mesa electoral deposite las actas de la elección a la Oficina Pública en elecciones a representantes de los trabajadores y en el mismo momento en lo que respecta a su carácter preceptivo en elecciones a representantes de los empleados públicos, si bien en este caso, las denegaciones de inscripción de actas electorales por la Oficina Pública electoral, podrán ser impugnada por dos vías alternativas: tanto la judicial como la arbitral. No obstante, es importante destacar el arbitraje electoral como medio alternativo idóneo de impugnación de resoluciones de la Oficina Pública denegatorias del registro de las actas de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores⁹¹.

Es imprescindible destacar la excepción recogida en el artículo 76.1 ET al carácter obligatorio de la institución arbitral al referirse a las reclamaciones por denegación de inscripción de actas electorales⁹², sin que quepa apreciarse del referido precepto una prohibición de someter a arbitraje en él regulado las denegaciones de inscripción. En el otro lado, el artículo 28.1 LOR dispone, con más claridad, que “contra las denegaciones de inscripción de actas electorales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento de la impugnación ante la Jurisdicción Social”. Como desarrollo de los anteriores preceptos legales, el artículo 28 *in fine* REORT establece que las referidas reclamaciones se plantearán ante la jurisdicción social, cerrando así la posibilidad de acudir a la vía arbitral en lo referente a las actas de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores; y el 23.2 REORF se limita a reproducir el

⁹⁰ Tal y como se recoge en los artículos 67.1 y 74.1.2 ET respecto a las elecciones para representantes unitarios de los trabajadores; así como en los artículos 13.1 y 26.1 LOR para las elecciones a representantes unitarios de los funcionarios.

⁹¹ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. *Las relaciones laborales en España, 2010-2015*. 1ª ed. Madrid: Cinca, 2016. ISBN 978-84-16668-12-0, pp. 125-127.

⁹² Referido en el precepto “*Las reclamaciones podrán plantearse ante la jurisdicción competente*”.

precepto legal que desarrolla, con respecto a lo relativo a actas electorales de órganos de representación unitaria de los funcionarios⁹³.

En la regulación del proceso de impugnación de resoluciones de la Oficina Pública denegatorias del registro de las actas electorales, existe una diferencia significativa entre su regulación legal y su desarrollo reglamentario. Mientras que el artículo 76.1 ET establece que la impugnación de estas resoluciones podrá plantearse directamente ante el órgano judicial competente, el artículo 28 in fine REORT establece taxativamente que se plantearán ante la jurisdicción social, cerrando toda posibilidad de acudir a la vía arbitral. Como reforzamiento del precepto legal, el artículo 133.1 LRJS favorece la posibilidad de impugnación de actos denegatorios de registro por la Oficina Pública mediante arbitraje obligatorio a elecciones de representantes unitarios de los trabajadores.

Así, una vez sentado lo anterior, se puede decir que el ámbito de aplicación del procedimiento arbitral quedará pues restringido a la impugnación de la elección, las decisiones que adopte la Mesa, así como cualquier actuación de la misma u otras actuaciones a lo largo del proceso electoral (artículo 76.2 ET y 28.2 LOR) en lo que se refiere a su carácter de medio obligatorio de impugnación de actos electorales. Pero, por otro lado, podrá utilizarse como medio opcional en los casos de elecciones a representantes unitarios de los funcionarios públicos, como vía de impugnación de los actos de la Oficina Pública denegatorios de la inscripción de actas electorales.

Curiosamente, sí podría impugnarse el resultado de unas elecciones por esta vía, fundándolo ello en vicio *ad origen* del proceso electoral⁹⁴. En estas situaciones también pueden ocurrir circunstancias paradójicas en la determinación de los plazos de

⁹³ Estos preceptos reglamentarios, obtuvieron Dictámenes favorables del Consejo de Estado, en concreto el número 1625/1994, de 23 de agosto, sobre el proyecto del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa para la REORT; y el número 1577/1994, de 23 de agosto, sobre el proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a los Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

⁹⁴ Como la incorrecta constitución de la Mesa o la falta de preaviso.

prescripción o caducidad, según la demanda de trámite por una u otra parte⁹⁵. Los artículos 67.2 ET y 13.6 LOR parecen afirmar esta tesis, al señalar que “el incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en estos artículos para la promoción de elecciones determinará la nulidad del proceso electoral”. Y todo ello, porque debemos de considerar que el escrito de promoción o preaviso electoral habrá de tener entrada en el registro de la Oficina Pública en un intervalo temporal de entre uno y tres meses anteriores al inicio del proceso electoral⁹⁶. Por tanto:

- Si el arbitraje es la vía idónea para impugnar los preavisos, el plazo para ejercitar la acción de impugnación será el de los tres días siguientes al registro del preaviso en la Oficina Pública (artículos 76 ET y 29 LOR).
- El laudo arbitral deberá ser dictado en los días siguientes a la comparecencia ante el árbitro, que no llegará a un mes, con lo cual, la nulidad podrá ser decretada respecto de la promoción de elecciones pero jamás de unas elecciones sindicales que no habrán comenzado, puesto que éstas comenzarán en todo caso con la constitución de la Mesa electoral (artículos 67.1 y 74.1 ET y 113.1 26.1 LOR).

Dicho todo lo anterior, el procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública competente en función al ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente interés legítimo en el mismo, que resulta identificable con cualquier ventaja o utilidad jurídica derivada de la reparación pretendida⁹⁷, y en los términos que se concretan en los artículos 29 REORT y 31 REORF para impugnaciones en procesos de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores y funcionarios públicos respectivamente. El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la Autoridad Laboral, se dirigirá contra quien promovió las elecciones y quienes hayan presentado candidatos en las elecciones objeto de impugnación, y será entendido en el sentido de dirigir la acción de impugnación. A su vez, el artículo 29.1 LOR dice que el escrito se trasladará, por cuenta de los propios solicitantes del arbitraje,

⁹⁵ La Sentencia del Juzgado de lo Social número 8 de Sevilla de 11 de noviembre de 1994, que considera como fecha de inicio para el cómputo del plazo de impugnación arbitral basada en vicios de preaviso, a la fecha de constitución de la Mesa electoral.

⁹⁶ Tal y como consta en los artículos 13.2 LOR en elecciones a representantes unitarios de los empleados públicos y 67.1 segundo del ET en los procesos electorales a representantes unitarios de los trabajadores.

⁹⁷ STC 264/1994, de 3 de octubre.

copias. Tanto el término “*dirigir*” como el de “*trasladar*” se entenderán como: quien cita, traslada los escritos y la manera de trasladar los documentos y escritos a las otras partes del litigio será a través del tercero imparcial que dirimirá la cuestión debatida.

Respecto de las partes contra las que habrá de dirigirse la acción de impugnación, la ley específica “*contra quienes promovieron las elecciones*”. Lo que se hace es convertir automáticamente en parte de un litigio a los promotores de las elecciones aunque no hayan participado en el proceso electoral que se impugna, lo que les permitirá controlar la designación de árbitros, y quienes hayan presentado candidatos. Este punto ha de ser matizado, puesto que el trámite de presentación de candidaturas es una fase avanzada del proceso electoral, y no es difícil que antes del referido acto sucedan otros susceptibles de impugnación arbitral⁹⁸, en que los sujetos presentes en el proceso electoral pueden tener interés.

El escrito de impugnación de un proceso electoral, que podrá ser un modelo normalizado aprobado por la Autoridad Laboral, habrá de contener como mínimo los siguientes datos (artículos 37 REORT y 32 REORF):

- La Oficina Pública que sea competente ante la que se presentará la impugnación electoral y ésta de traslado de la misma al árbitro. En este punto es importante destacar que el error⁹⁹ en la determinación de la Oficina Pública competente no será impedimento para la tramitación del escrito impugnatorio.
- Se identificará el promotor de la reclamación con su nombre, apellidos y DNI. En su caso, se acreditará la representación que ostente el sujeto que actúe en nombre de una persona jurídica¹⁰⁰. Identificación que permitirá comprobar la legitimación del reclamante.
- Concretar las partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, concretando su identificación y domicilio. Punto referido a la legitimación pasiva en el procedimiento.

⁹⁸ Por ejemplo reclamaciones al censo.

⁹⁹ Tal error podrá consistir en dirigir el escrito impugnatorio a una Oficina Pública incompetente por razón de la materia, al ser ésta distinta a la Oficina Pública electoral.

¹⁰⁰ Se podrá realizar por poder notarial.

- Una relación de los hechos que motivan la impugnación. Éstos habrán de basarse en las causas legales de impugnación de actos del proceso electoral¹⁰¹.
- Acreditar que se ha efectuado en tiempo y forma la reclamación previa ante la Mesa electoral, si se trata de impugnar actos de la misma.

A mayores, el escrito habrá de contener otros datos como: domicilio a efectos de notificaciones, emplazamientos y citaciones; solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en los artículo 76 ET en elecciones a representantes unitarios de los trabajadores y 29 y 29 LOR en procesos electorales a representantes unitarios de los empleados públicos, y sus respectivos reglamentos de desarrollo; y lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Sobre la presentación del escrito de impugnación de un proceso electoral, tanto el artículo 30 REORT como el 25 REORF tienen idéntico contenido: aquél se deberá presentar en la Oficina Pública competente en un plazo de tres días, contados desde el día siguiente a aquel en el que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa, o en su caso, transcurrido el plazo para que se considere presuntamente desestimada la reclamación presentada ante la Mesa. En el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubiesen presentado candidatos al proceso electoral, los tres días se computarán desde que se conozca el hecho impugnado, así recogido en los artículo 38.2 REORT y 33.2 REORF. En el caso de que se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública competente. Para ello, los sindicatos tendrán acceso a las actas electorales si las solicitan, pudiendo asimismo tener acceso a éstas por la exposición de las mismas en la Oficina Pública durante los diez días siguientes a su recepción por este organismo.

Al mismo tiempo que el escrito de impugnación electoral pone en marcha el procedimiento arbitral, tiene otras consecuencias ya que, interrumpe los plazos de prescripción (artículo 76.5 *in fine* ET y 29.1 *in fine* LOR), suspende la tramitación del procedimiento administrativo de inscripción del acta electoral cuyo proceso se haya

¹⁰¹ La elección de la Mesa, los actos que adopte aquélla así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral.

impugnado (artículo 40 REORT y 35 REORF), y paraliza la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral (artículos 76.5 *in fine* ET y 29.1 *in fine* LOR).

Recibido el escrito impugnatorio por la Oficina Pública competente, ésta, en el día hábil posterior a su recepción, dará traslado del mismo al árbitro así como una copia del expediente electoral. Si las impugnaciones lo son de actos anteriores a la entrega de las actas electorales en la Oficina Pública se presume que el contenido del expediente será insuficiente, limitándose al único documento que la ley exige que se comunique a esta Oficina administrativa: el escrito de promoción de elecciones. Ni las leyes (tanto el ET como la LOR) ni sus reglamentos de desarrollo (en este caso el REORF como el REORT) contienen norma alguna referentes a cuestiones como designación de árbitros para cada caso concreto, por ejemplo.

Una vez que el árbitro recibe el escrito y demás documentación, éste deberá decidir si continuar el procedimiento o si deberá abstenerse¹⁰², en todo caso motivadamente. Si alguna de las partes estima que el árbitro hubiera debido abstenerse y no lo ha hecho, podrá recusarlo. Éste decidirá motivadamente lo que estime procedente y si rechaza la recusación, la parte que lo haya recusado podrá alegarla ante el Juzgado de los Social si impugna el laudo (artículos 35.2 REORT *in fine* y 30.2 *in fine* REORF).

En el día siguiente, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y desinaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina Pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento, véase los artículo 41.1 REORT y 36.1 REORF.

Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a Derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y de las Administraciones Públicas, incluyendo a la Administración afectada en el caso de elecciones a representantes unitarios de los funcionarios. Aunque no

¹⁰² En base a las causas de abstención recogidas en los artículo 76.4 ET, 35 REORT, 28.4 LOR y 30.1 REORF (como tener interés personal en el asunto de que se trate) para los casos de elecciones a representantes unitarios de trabajadores y funcionarios respectivamente, bajo pena de ser recusados si no se abstuvieran por sí mismos, y comunicarán dicha decisión a la Oficina Pública Electoral.

parece, sin embargo, reconocerse a los árbitros electorales la posibilidad de recabar el auxilio judicial para la práctica de las pruebas que éstos no pudieran llevar a cabo.

Por último, dicho procedimiento finalizará en todo caso mediante laudo arbitral, que será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta (artículo 76.6 ET, 42.2 REORT, 29.3 LOR y 37.2 REORF).

El laudo dictado se notificará a los interesados y a la Oficina Pública competente. Si se hubiera impugnado la votación, la Oficina Pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo. Éste podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente, recogida en los artículos 42.4 REORF y 37.4 REORT. El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación del laudo será de tres días desde que se tuviera conocimiento del mismo.

También cabría la impugnación del laudo arbitral, regulada en los artículos 127 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social. A su vez, la impugnación de la resolución administrativa de la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral que deniegue el registro de las actas electorales se ordena en otra subsección (artículos 133 a 137 de la Ley de Jurisdicción Social), desdoblándose el anterior proceso especial en materia electoral.

Es imprescindible destacar las siguientes claves sobre el sistema impugnatorio de laudos cuando se trate de un arbitraje obligatorio en materia electoral:

- En primer lugar, cabe destacar la controvertida naturaleza de esta figura, no ubicable como tal ni entre los medios privados ni públicos de solución sino probablemente interpretable como una institución transversal a ambos ámbitos de la solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Arbitraje obligatorio *ex lege* que, en segundo lugar, ha dejado de ser una excepción en la actualidad. El sometimiento imperativo a un procedimiento concreto no deja de ser una medida reservada para supuestos muy concretos. Una flexibilización de los mismos hace que se discuta sobre la naturaleza del arbitraje obligatorio.

- En tercer lugar, el carácter prestacional del derecho a la tutela judicial efectiva¹⁰³, de configuración legal, lo hace condicional estableciendo mecanismos de solución que respeten su contenido esencial, inquebrantable, que reside en la interdicción de la indefensión. El sometimiento obligatorio de una controversia jurídica a instancias no judiciales sin permitir al sujeto ejercitar su derecho a acudir a los órganos judiciales, es decir como vía sustitutiva de la jurisdicción, es en principio abiertamente inconstitucional. Pero la amplitud de las causas de impugnación del laudo arbitral permite sin embargo defender su constitucionalidad. Salvaguarda de la tutela judicial efectiva de nuclear importancia en esta figura puesto que no sólo explica las causas de impugnación del laudo arbitral sino también la regulación tan minuciosa de esta figura, a la par que desvirtúa aún más su naturaleza.

Las causas por las cuales se podrá impugnar vienen establecidas legalmente¹⁰⁴, concretándose en las siguientes:

- 1) No se aprecien o se hagan de una forma indebida las causas que contempla el artículo 76 ET. Se exige que sea alegada por el promotor, durante el curso del arbitraje.
- 2) Que el laudo contenga aspectos no sometidos al arbitraje o que no puedan ser objeto del mismo. Sólo se verán afectados los aspectos no sometidos o no susceptibles de arbitraje, siempre que éstos no representen la cuestión principal discutida.
- 3) Si se promueve el arbitraje fuera de los plazo que impone el artículo 76 ET
- 4) Si el árbitro no concede a las partes la posibilidad de que se citen ante él y expongan lo que estimen oportuno, ni la de aportar pruebas.

La impugnación lo que va a conllevar es la no aplicación del laudo, no la nueva interpretación del asunto controvertido. Por lo que cuando se impugne a vía judicial lo que se pretenderá es dejar a la decisión del árbitro sin efectividad ni ejecutividad.

¹⁰³ Derecho fundamental reconocido en el artículo 24 CE *“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos”*.

¹⁰⁴ Artículo 127 LJS *“La demanda sólo podrá fundarse...”*.

III.III. EN SUPUESTOS DE HUELGA

III.III.I. Concepto y regulación

Este tipo de arbitraje obligatorio, contiene su regulación legal en el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 17/1997 sobre relaciones de trabajo (DLRT), que diseña una forma de resolución de conflictos imperativa que pone fin a la huelga. No se puede olvidar, al analizar esta figura, el cambio que sufrió su régimen jurídico tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981¹⁰⁵, con la derogación parcial de una parte del precepto. Con esto se pone de relieve la falta de constitucionalidad de la institución por ser una limitación al ejercicio de la huelga, derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española (CE). En igual medida, este arbitraje también atenta contra el derecho de la negociación colectiva, regulado en el artículo 37.1. Pues tras la revisión del intérprete constitucional tiene que haber un ajuste de la normativa legal con el fin de que se adapte a lo establecido en la CE¹⁰⁶.

Con la lectura del precepto se denota que estamos ante un acto de autoridad. Con éste lo que se impone es la finalización a la huelga, o lo que es lo mismo, la limitación de este derecho. La característica esencial de esta modalidad de arbitraje es, precisamente, que apodera a la Autoridad gubernativa para sustituir la voluntad de las partes en contienda en la conformación del convenio arbitral.

Este tipo de arbitraje introduce otro foco de interés, como el concepto de emergencia justificando la supresión del derecho de huelga. Aquel concepto de emergencia es entendido como suficiente justificación para la intervención administrativa en el conflicto.

¹⁰⁵ “La regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-Ley, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte nueva regulación por medio de Ley Orgánica”.

¹⁰⁶ VEGALÓPEZ, Julio Juan. El arbitraje “obligatorio” que pone fin a la huelga. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2003. Andalucía: Fascículo nº 70, pp. 263-292. ISSN 0213-0750.

En primer lugar, el reconocimiento del derecho de huelga y negociación colectiva obliga a reducir al máximo el concepto de emergencia. Esta disminución puede afectar tanto subjetiva, ya que la supresión del derecho de huelga a determinados colectivos quedaría justificada por el especial perjuicio que la interrupción del servicio prestado por ellos ocasionaría en el conjunto de la sociedad¹⁰⁷; como objetivamente, ya que se trataría de intervenir administrativamente el derecho de huelga cuando concurrieran especiales circunstancias que amenazaran directa o potencialmente la salud o la vida de las personas o incluso la economía del país.

En segundo lugar, y respecto a la amplitud de las medidas para restablecer la paz social, el abanico de posibilidades es amplísimo: desde el establecimiento de un período de enfriamiento acompañado de conciliación ante órganos administrativos, pasando por un arbitraje obligatorio, como es el caso de estudio.

Nos encontramos ante un supuesto excepcional en la defensa de los intereses generales de la comunidad, pero que ha de ser interpretado de forma restrictiva, precisamente por suponer una limitación de un derecho fundamental, y que el ejercicio del derecho de huelga nunca es por sí solo la única causa que ocasiona el perjuicio grave, sino otras acciones u omisiones concurrentes con él. Se trata de una medida de naturaleza subsidiaria de cualesquiera otras medidas que garanticen la pervivencia del derecho fundamental a la huelga antes de recurrir al arbitraje obligatorio, pues éste es el único procedimiento de solución de conflictos opuesto a la autonomía colectiva, y esencialmente represivo de la negociación colectiva y de la libertad sindical.

III.III.II. Presupuestos de este tipo de arbitraje

¹⁰⁷ Para el caso de los funcionarios públicos, cuya profesión consiste en ofrecer un servicio a la población en general.

En la medida en que afecta a derechos constitucionales, este arbitraje necesita atender tres requisitos de admisibilidad¹⁰⁸: concurrencia de circunstancias excepcionales, agotamiento de los medios ordinarios, e imparcialidad del árbitro.

Concurrencia de circunstancias excepcionales

Los sistemas de arbitraje obligatorio que impongan prohibiciones de la huelga fuera de los límites considerados aceptables por la OIT atentan contra las garantías del Convenio número 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Además, el Convenio anteriormente menciona, la OIT reconoce el derecho a la negociación colectiva en el sector privado, obligando a la adopción de las medidas necesarias para estimular y fomentar su pleno desarrollo.

El arbitraje obligatorio del artículo 10 DLRT es extraordinario siempre que se acote debidamente el concepto de emergencia, que en virtud del reconocimiento del derecho de huelga y la negociación colectiva ha de quedar reducido al máximo. Para se puede apoyar este concepto sobre dos fundamentaciones:

- Objetiva, limitando este derecho cuando concurren circunstancias que amenazan a la salud, la vida de las personas, o la economía de un país. Este concepto es el adoptado por nuestro sistema y se ajusta más al concepto real de emergencia.
- Subjetiva, suprimiendo el derecho de huelga a determinados colectivos, por lo que tiene un carácter permanente.

El ordenamiento jurídico español limita el concepto de emergencia mediante la descripción de un requisito causal, que sería la concurrencia de las excepcionales circunstancias a que el precepto se refiere¹⁰⁹. Circunstancias extremas que si bien pueden darse en un conflicto colectivo jurídico son más propias de un conflicto de intereses y que, en este caso, pueden o no estar relacionadas con un proceso negociable.

Lo que es un dato importante es que son circunstancias acumulativas, es decir, han de darse todas para que el Gobierno pueda hacer uso de esta excepcional

¹⁰⁸ El TC ha defendido tales presupuestos, para corroborar la constitucionalidad del procedimiento, y también han sido reiterados por el TS -STS, Sala 3ª, de 2 de julio de 1985 y STS, Sala 3ª, de 9 de mayo de 1988-.

¹⁰⁹ Siendo la especial gravedad de la huelga por su duración, consecuencias, posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional.

potestad¹¹⁰. Además, los criterios indicadores de su excepcionalidad tienen su núcleo en las partes implicadas. Es decir, como base para considerar la emergencia de la situación estarían las partes. Es un escalón por encima se situarían las características de la huelga sobre las bases de su duración, con la dificultad de búsqueda de un módulo temporal adecuado¹¹¹, y sus consecuencias. Y por último, estaría el perjuicio a la economía nacional, ocasionado por la huelga y no un efecto de la misma.

Estas circunstancias serán valoradas por el Consejo de Ministros, órgano que a propuesta del Ministerio de Empleo adopta la decisión de instituir el arbitraje obligatorio fundándose en el supuesto excepcional de la norma, y estableciendo en su acuerdo las reglas de procedimiento indispensables¹¹².

La existencia de Comunidades Autónomas (CCAA) obliga a admitir que la institución de este arbitraje pueda ordenarse, también, por los órganos de Gobierno de las mismas. Esto presupone la consideración de este acto como ejecutivo, fundándose en la regulación de las competencias que establece el artículo 149.1.7º CE.

Agotamiento de los medios ordinarios

Este arbitraje tiene un carácter subsidiario a falta de eficacia de los medios ordinarios que han de ser agotados previamente¹¹³.

Así, tras la aprobación de los distintos Acuerdos, autonómicos y estatal, de Solución de Conflictos, la extensión de sus procedimientos con anterioridad a la convocatoria de huelga o, en algún caso, en huelgas en los servicios esenciales en la comunidad, ha de tener la consideración de medio ordinario de necesario agotamiento previo. Concretando más, la llamada al perjuicio grave a la economía nacional apunta a la asunción del ASEC V, encontrándose dentro de su ámbito de aplicación.

¹¹⁰ STS, de 9 de mayo de 1988.

¹¹¹ La STS de 9 de mayo de 1988, considera insuficiente una duración de 15 días.

¹¹² Entre otras cosas, deberá constar el nombramiento del árbitro, el ámbito y las cuestiones a resolver mediante el laudo arbitral.

¹¹³ Presupuesto resaltado por la STS de 2 de julio de 1985 “*La situación contemplada es diametralmente distinta a la prevista para el supuesto del conflicto colectivo de trabajo, es decir, superada y agotada la fase de posible entendimiento entre las partes empresarial y trabajadora, con designación paritaria de los árbitros*”.

Este carácter subsidiario de la intervención de los poderes públicos hace ver un principio de gradación, que desde el seguimiento de los procesos de negociación, para por la mediación ofrecida y ordenada, la mediación provechosa de la autoridad pública, la oferta de arbitraje voluntario e incluso el nombramiento de comisiones técnicas de investigación sobre la situación conflictiva.

Los procedimientos privados diseñados en Acuerdos sobre la Solución Extrajudicial de Conflicto intervendrán tras el intento de negociación de las partes y antes de la convocatoria de huelga. El arbitraje obligatorio quedaría como último instrumento, debido al fomento de la negociación colectiva y de la composición del conflicto de trabajo.

Para concluir, se ha de entender siempre presente el carácter subsidiario y excepcional de esta medida. Esto determina que la decisión gubernativa de establecimiento del arbitraje no impide a las partes en conflicto recuperar su capacidad autónoma de solución y alcanza, por otras vías, un acuerdo negociado que haga innecesario el arbitraje obligatorio.

La imparcialidad del árbitro

Una nota importante es que el Gobierno puede permitir que las partes elijan al árbitro. La sumisión forzosa de las partes sería aceptable siempre que las mismas mantengan intocable su derecho a la posibilidad de designar de mutuo acuerdo al árbitro para garantizar su imparcialidad. Designación que, ciertamente, induce a pensar en la voluntariedad del arbitraje.

De no dejarse a las partes la designación del árbitro, el Gobierno debería, al menos, consultarlas con carácter previo a su designación. Y, en cualquier caso, la Administración podría designar subsidiariamente al árbitro, fijando los límites materiales y temporales para dictar el laudo y el sujeto público o privado designado.

Como se acaba de decir, una de las características del sujeto árbitro es que puede ser tanto público como privado. En este último caso, ya que existe un inevitable componente público de adopción de la decisión, el arbitraje se considerará como semipúblico. La designación de un sujeto público aleja aún más este arbitraje del ámbito del derecho privado de forma que el árbitro será superior jerárquicamente a las partes comprometidas. También es importante señalar que la posibilidad de elegir un tercero público se mantiene viva aunque su designación se realice por las partes, lo cual se debe

a razones de ahorro económico, de escasez de terceros privados y por la confianza en la imparcialidad de la Administración. Aunque bien es cierto que nada obsta a que se nombre un tercero privado cuya decisión sea más aceptable y suponga una paz social más duradera.

Público o privado, la nota que tiene que tener cualquier árbitro es la imparcialidad¹¹⁴. Así, que sea imparcial la figura arbitral ha de ser entendida como constante, estar presente desde la designación hasta la emisión final del laudo. Dicha imparcialidad consta de dos aspectos, uno interno y otro externo:

- Interno: también conocido como imparcialidad frente a las partes en conflicto. Lleva consigo la obligada consulta a las partes previa a la designación arbitral de no ser las partes quienes designen al árbitro.
- Externo: sería frente al Estado, y supone la imposibilidad de que sujetos investidos con poderes públicos intervengan como árbitros o, concretando más, que si el árbitro es autoridad pública no actúe en como tal, sino alejados de sus ámbitos y líneas de actuación. También de demanda la independencia política del árbitro ante posibles presiones que pueda hacer el Estado.

La consecuencia jurídica que acompaña a la falta de imparcialidad del tercero árbitro es la vulneración del derecho fundamental de huelga y consiguiente nulidad de pleno derecho del acuerdo gubernativo y el subsiguiente laudo emitido por el árbitro.

III.III.III. Naturaleza

La naturaleza compleja de este arbitraje gira en torno a dos situaciones: naturaleza administrativa o su consideración como auténtico arbitraje. Una primera tesis diferenciaría el arbitraje obligatorio del acto administrativo en el fundamento de la obligatoriedad del laudo arbitral. Si el poder que tiene el árbitro se trata de un acto administrativo, sin existir, por lo tanto, diferenciación alguna entre quién establece el laudo y lo dicta. Si por el contrario reside en otras circunstancias como el compromiso

¹¹⁴ La STS de 2 de julio de 1985 subraya que la imparcialidad del árbitro es una condición de la constitucionalidad del uso de la facultad gubernamental que ha de remitirse al momento de su designación.

arbitral, véase el arbitraje voluntario, o acto administrativo previo de establecimiento, véase el arbitraje obligatorio establecido en el artículo 10.1 DLRT, se trataría de un auténtico arbitraje. El TC suscribe esta línea en su sentencia 11/1981, al establecer, sin ofrecer ningún género de dudas, que se está ante un verdadero arbitraje.

Cuestión que el TS lo pone en duda, al manifestar que este arbitraje “*no puede enmarcarse en ninguna clase de disciplina jurídica más que en la del Derecho Administrativo, puesto que el árbitro decide una cuestión por nombramiento del Gobierno*”. Es relevante para este punto destacar que el mayoritaria la atribución de naturaleza administrativa al arbitraje obligatorio.

III.III.IV. Procedimiento arbitral

Al acto de establecimiento de arbitraje se aplicarán las normas procedimentales correspondientes al acto administrativo. Al acto de designación arbitral las correspondientes al compromiso de arbitraje voluntario, en caso de que la designación la realicen las partes, o las normas procedimentales del acto administrativo en caso de realizarse por la Administración. A la emisión del laudo arbitral, acto que pone fin al procedimiento, las normas establecidas en el acto administrativo de establecimiento del arbitraje o analógicamente de la Ley de Arbitraje (LA), así como los principios que se establecen en esta norma¹¹⁵.

El TS manifiesta¹¹⁶ que este arbitraje no está sometido a formalidades, justificando esta ausencia de procedimiento preestablecido por tratarse de un arbitraje de equidad y por su condición de instrumento legal para resolver una situación de huelga en la que concurren las excepcionales circunstancias establecidas anteriormente, lo cual precisa una rapidez.

Es decir, las normas de procedimiento han de ser fijadas por la autoridad gubernativa sin sometimiento a formalismo alguno más allá del respeto a los preceptos

¹¹⁵ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. Op. Cit., pp. 52-55.

¹¹⁶ STS de 2 de julio de 1985.

constitucionales de indudable aplicación, a unas mínimas garantías tales como la consulta previa a las partes en conflicto sobre la persona de árbitro propuesto, o la necesaria audiencia a las partes en la actuación del árbitro.

Hasta el momento se ha hecho un uso limitado de esta extraordinaria potestad gubernamental. El Gobierno de la nación sólo ha recurrido a ella en cuatro ocasiones¹¹⁷.

Más abundante es su práctica en algunos gobiernos autonómicos, y es que a partir de los años noventa, y especialmente en los últimos años, se han incrementado los arbitrajes obligatorios. No pudiendo todavía generalizarse sobre su uso, constando unos quince o veinte arbitrajes entre todas las CCAA, pero comienzan a apreciarse síntomas preocupantes. Situación que obliga a la constante vigilancia de las intervenciones gubernamentales que se produzcan, ya que, está en juego la limitación de dos derechos constitucionales, el derecho de huelga y el de negociación colectiva.

Por otro lado, la doctrina se encuentra dividida a la hora de determinar qué acto pone fin a la huelga, con la consiguiente reanudación de la actividad laboral. Según una primera tesis¹¹⁸, es el laudo arbitral, cuya contravención determina la consideración como ilegal de la huelga o cierre patronal, respecto del que también se admite con efectos parecidos a los de la huelga, así como su correspondiente sanción.

Existe una tesis contraria, según la cual es el acuerdo gubernativo de establecimiento de arbitraje el acto que pone fin a la huelga, siendo ilegal su mantenimiento de la huelga desde la notificación de la decisión gubernativa.

Los efectos de una u otra opción pueden verse influenciados en función del plazo concedido al árbitro para dictar su laudo, plazo fijado por el acuerdo de la autoridad gubernativa. Un adecuado uso de esta posibilidad, agilizando la emanación del laudo arbitral, podría ser suficiente para defender la innecesaria terminación del

¹¹⁷ El primer arbitraje obligatorio fue decidido el 24 de julio de 1981 en el ámbito de las estaciones de servicio. El segundo, de 18 de julio de 1984, en la huelga de los pilotos de Iberia. En tercer lugar, de 15 de abril de 1992, en el sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad Autónoma de Madrid. En cuarto y último lugar, el de 13 de julio de 2001, de nuevo ante la huelga de los pilotos de Iberia.

¹¹⁸ STS de 9 de mayo de 1988 *“La institución del arbitraje es un cauce, una vía o un medio para poner fin a la huelga, lo que viene a significar que no basta la designación del árbitro para que inmediatamente se decrete el fin de la huelga, sino que a lo más, la finalización del conflicto derivará del laudo que se dicte”*.

conflicto por la decisión gubernativa. El carácter y la complejidad de la situación aconsejan ofrecer un plazo suficiente para una mejor solución del conflicto en cuanto a sus posibles proyecciones futuras. Para ello sería conveniente poner fin a la huelga mediante el acuerdo de la autoridad gubernativa. Algo que salvaguarda, dado que se agotan todos los recursos ordinarios, de forma suficiente el derecho de huelga y la autonomía de las partes. Este planteamiento llevaría a considerar como aconsejable la segunda tesis, sin embargo, su defensa tiene un obstáculo difícilmente salvable que tiene que ver con la diferencia entre conflicto y medidas de presión o fuerza, en este caso la huelga. En efecto, de aceptar que la decisión gubernativa pone fin a la huelga se admitirá su cesación permanente, o lo que es lo mismo, la reanudación de la actividad¹¹⁹.

La obligatoriedad del laudo arbitral se ampara en el DLRT. Aquél que además tendría la misma eficacia que el laudo dictado en arbitraje voluntario, o que cualquier otro acto que pone fin a la huelga, la eficacia de convenio colectivo del artículo 8.2 DLRT¹²⁰.

Ahora bien, dentro de los convenios colectivos los efectos que pueden darse serán estatutarios o extraestatutarios. Variará, para el laudo, en función del cumplimiento de una serie de requisitos subjetivos, ya no referidos a los sujetos que suscriben el compromiso arbitral sino a los presentes en el conflicto declarado y que mantienen la huelga. La eficacia se extenderá durante el período previsto en la propia decisión arbitral.

Su finalización devolverá el equilibrio a las partes, cerrará el paréntesis de heteronomía estatal y abrirá la posibilidad de ejercicio de un nuevo derecho de huelga.

¹¹⁹ La STC 11/1981 argumenta la inconstitucionalidad de la potestad de acordar la reanudación temporal de la actividad en base a la insuficiencia de las circunstancias reseñadas para limitar el derecho fundamental de huelga. Con lo que tal solución parece inadmisibles por atentar contra el contenido esencial del derecho.

¹²⁰ STS de 24 de diciembre de 1996, que establecía que el valor del laudo es de convenio colectivo porque ésta es la eficacia que reconoce el artículo 8.2 DLRT a los actos que pongan fin a la huelga. No obstante, entendido como una mera recomendación.

Huelga que se considerará ilegal en el caso de que se ejercite con anterioridad a la pérdida de vigencia del laudo y buscar la alteración de su contenido¹²¹.

IV. EFICACIA DEL LAUDO ARBITRAL

Reiterando lo dicho anteriormente, el arbitraje laboral es un sistema de solución de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, evitando de esta forma, tener que acudir a los tribunales para la solución de todo conflicto.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán solicitar el auxilio de expertos, si fuera preciso, y de las sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.

La resolución arbitral, conocida como laudo arbitral, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera. Y en tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del ET.

En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 ET, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que como ya se ha dicho, quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

¹²¹ Artículo 11.c) DLRT.

Estos acuerdos, pueden ser objeto de impugnación judicial a través de los procedimientos previstos para la impugnación de convenios colectivos. También existe la posibilidad de interponer recurso contra el laudo arbitral cuando en el desarrollo de la actuación arbitral no se hubiesen observado los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o por exceso del árbitro al resolver sobre puntos no sometidos a su decisión¹²².

El artículo 65 LRJS, nos habla de los efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa, así como de los laudos arbitrales, estableciendo una serie de consecuencias a dichos actos:

- La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.

- En todo caso, transcurridos treinta días, computados en la forma indicada en el número anterior, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

- También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los derivados de los acuerdos de interés profesional conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte. Igual efecto se producirá aun cuando en el procedimiento arbitral se aprecie la incompetencia, reanudándose el cómputo de la caducidad desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje.

¹²² CRUZ VILLALÓN, Jesús. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 1995. ISBN 978-84-8002-249-1, pp. 30-37.

Se trata por tanto de un mecanismo eficaz para la solución de diversos conflictos laborales, como por ejemplo los problemas que se pueden generar con ocasión de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que recoge el artículo 41 ET, en cuyo apartado 4º se recoge que el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

V. IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

Como se ha dicho anteriormente, el Art. 1.4 de la Ley y 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, excluye los arbitrajes laborales. En base a ello, podría mantenerse que el régimen impugnatorio de los laudos arbitrales contenido en aquella norma (art. 40 y ss.) no puede aplicarse a los arbitrajes laborales. Este lógico razonamiento no impide, sin embargo, que los principios generales del arbitraje contenidos en aquella ley puedan ser aplicados a los arbitrajes laborales ante lagunas o dudas interpretativas¹²³, más aún cuando no existe una ordenación normativa común de los arbitrajes laborales y, lógicamente, tampoco de su impugnación. La LA determinaría, por tanto, el *Derecho común del arbitraje*.

En base a ello, salvando las diferencias y las concreciones que para determinadas materias se hacen en la normativa laboral en materia impugnatoria, las causas impugnatorias de aquellos *arbitrajes privados* también podrían ser aplicables a los *arbitrajes laborales*. A estos efectos el art. 41 LA fija como motivos o causas impugnatorias:

- a) Que el convenio arbitral no existe o no es válido.
- b) Que no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales o no ha podido, por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

¹²³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. Op. Cit., pp. 290-291.

- c) Que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión.
- d) Que la designación de los árbitros o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo entre las partes, salvo que dicho acuerdo fuera contrario a una norma imperativa de esta Ley, o, a falta de dicho acuerdo, que no se han ajustado a esta ley.
- e) Que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no susceptibles de arbitraje.
- f) Que el laudo es contrario al orden público.

Todas estas causas pueden ser trasladadas a la impugnación de los laudos arbitrales laborales con independencia del carácter voluntario u obligatorio del arbitraje y de la naturaleza del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses; individual o colectivo); vicios formales o procedimentales (extralimitación temporal u objetiva, defectos procedimentales) y vulneración de normas de derecho necesario (orden público laboral)¹²⁴.

Una aproximación a la impugnación de los laudos arbitrales laborales refleja la inexistencia de regulación legal laboral común o tratamiento normativo unitario sobre el tema y ello dificulta extraordinariamente cualquier intento de formulación y delimitación del marco regulador de la institución; pudiendo destacar la falta de normas sobre el nombramiento de los árbitros, motivos que justifican el arbitraje, preservación del derecho de audiencia de las partes, plazos para dictar el laudo, etc¹²⁵. Lo que hace más complejo por otro lado, el tema de la impugnación del laudo arbitral, con respecto a otro tipo de impugnaciones.

A tal dificultad inicial se adiciona otra cual es la diversa tipología de laudos arbitrales laborales potencialmente impugnables, complejidad que se intensifica con la revitalización de la institución arbitral tras las diversas reformas laborales. Lógicamente, esta diversidad de figuras arbitrales también deriva en cauces e incluso causas de impugnación diversas.

¹²⁴ ORDENANA GEZURAGA, Ixusko. *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2009. ISBN 978-84-4703-221-1, p. 231.

¹²⁵ PÉREZ-CRUZ MARTÍN, Agustín Jesús. *Nuevos retos del arbitraje en una sociedad globalizada*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2011. ISBN 978-84-4703-798-8, p. 7.

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

Hace años, el TS entendía que podía y debía ser sometido a enjuiciamiento ante la jurisdicción contencioso-administrativa¹²⁶, el laudo arbitral, el cual constaba denaturaleza administrativa respecto al nombramiento y subsiguiente emisión. Y a su vez, cabía mencionar que podría en cualquier caso ser objeto de control judicial a través de este orden jurisdiccional, dada su inclusión en la esfera administrativa¹²⁷.

Siendo destacable a modo de ejemplo, lo que sucedió con la huelga declarada en el sector de la Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid, objeto de tres recursos diferenciados, y que fue relevante, puesto que generó una doctrina judicial de gran importancia. Separando por un lado, la impugnación de los actos administrativos mediante los que se ordena la sumisión a arbitraje y se fijaba la cuestión controvertida y, por otro, la designación del árbitro. Siendo ambos competencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo, del propio laudo arbitral, cuya eficacia de convenio colectivo apuntaba a su impugnación por los mismos motivos que éstos y al conocimiento del orden jurisdiccional social. Y si se estimara el primero debía arrastrar todas las actuaciones posteriores, afectadas, llegando incluso al laudo que pudiera haberse dictado con anterioridad.

Por otro lado, la decisión o decisiones gubernativas podrían impugnarse ante el TC mediante recurso de amparo, y ante los Tribunales de Justicia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, alegando la falta del presupuesto habilitante o defectos de procedimiento, como por ejemplo la falta de audiencia de las partes, entre otros.

También se determinaba que sería la jurisdicción social debido a su mayor celeridad, la que se vería obligada a abordar como cuestiones prejudiciales cada una de

¹²⁶ STS de 2 de julio de 1985.

¹²⁷ Interpretación efectuada por el TS que era llevada a la práctica, distinguiendo los distintos actos del procedimiento arbitral susceptibles de ser impugnados.

las que eran competencia del orden contencioso-administrativo, eso sí, siempre previas a la actuación del árbitro. Pudiendo darse también el orden inverso, es decir, que cuestiones prejudiciales las resolviera la jurisdicción contencioso-administrativa, pero vincularan directamente a las decisiones de la social.

Hoy en día, toda esta disyuntiva acerca del Tribunal competente ha quedado superada con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. La cual establece en su artículo 2 h), que serán competentes respecto a la potestad jurisdiccional los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo 1¹²⁸, los cuales conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan para el tema de impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.

Pues bien, respecto al conocimiento del laudo arbitral por el orden social, basándonos en los artículos 9.5, 70 y ss. de la LOPJ, así como en lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, corresponderá a los diferentes Juzgados y Tribunales de lo Social, en atención a su ámbito y competencias. Los cuales estarán legitimados para conocer en aquellos casos en los que un tercero privado interviene en un conflicto de intereses correspondientes a sujetos privados con referencia al contenido de las relaciones de trabajo que se dan en el sector afectado por el conflicto. Para esta acción, como es natural, estará legitimado

¹²⁸ El Art. 1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social establece que: “*Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias*”.

activamente el sindicato que ostentara interés jurídico como parte interesada¹²⁹. El objeto de esta impugnación vendrá referido al procedimiento arbitral, pues la validez del contenido del laudo está en función de su observancia de las garantías establecidas al respecto, que tienen su fundamento y obligatoriedad en el artículo 24 CE dada la naturaleza sustitutiva de la función arbitral por su naturaleza se equivalente jurisdiccional en la rama social del derecho.

Por su parte el artículo 65.4 LRJS, establece que las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral.

En base a lo anterior, cabe decir que el laudo arbitral será difícilmente impugnabile salvo que sea por vicios esenciales, tales como la falta de audiencia o contenido de las partes, o que no se hayan garantizado las condiciones de imparcialidad del árbitro. También será impugnabile por las causas de impugnación de convenios colectivos mediante la modalidad procesal prevista al efecto. Siendo el orden jurisdiccional competente para el conocimiento de la impugnación del laudo arbitral el social y el cauce procesal adecuado el de impugnación de convenios colectivos, dado el carácter limitado del conocimiento judicial y según lo establecido en el artículo 37.2 CE, no pudiendo los órganos judiciales sustituir la autonomía colectiva de las partes sino solamente examinar en relación al ordenamiento la regularidad del contenido del

¹²⁹ STS de 2 de julio de 1985.

laudo y su modo de reproducción cuando es sustitutivo de un convenio colectivo. Dicho en otras palabras, el laudo arbitral será objeto de impugnación en la forma prevista en el artículo 91 ET para los laudos arbitrales dictados en conflicto colectivo de interpretación y aplicación del convenio.

Siendo destacable, que tanto para esta impugnación como para otra de un medio extrajudicial con eficacia de convenio colectivo y para la cual se señale esta modalidad procesal como cauce de impugnación, que lo importante para apreciar la inadecuación del procedimiento es la observancia de las singularidades procesales propias de este proceso en la tramitación y no la mera razón formal de su denominación¹³⁰.

¹³⁰ STS de 11 de junio de 1997, respecto de la impugnación del ASEC I.

CONCLUSIONES

PRIMERA- Se trata de un método heterocompositivo de solución de conflictos, voluntario como regla general y antiformalista, con dilatada experiencia en el sistema español, en el que un tercero imparcial y neutral, encuentra la solución al conflicto. Además guarda diferencias fundamentales con otras instituciones no jurisdiccionales, como son la conciliación, la negociación o la mediación. La diferencia entre el arbitraje y la mediación es que en éste el tercero que interviene (árbitro) tiene poder para resolver la disputa, lo que no ocurre con el mediador. Y se distingue de la conciliación en que el conciliador tiene poder frente a las partes pero no lo ejerce, algo que si se da en el arbitraje.

SEGUNDA- La falta de regulación específica sobre el tema, al no tener una ley concreta de arbitraje laboral, como sucede con la Ley 60/2003 para el arbitraje privado, supone una carencia de esta institución. La elaboración concreta de una ley que desarrolle el ámbito legal de este mecanismo, daría más fuerza e impulsaría el uso del mismo, siendo creados por el legislador unos mínimos necesarios garantes de la seguridad jurídica de dicho procedimiento y regulando los diferentes tipos de arbitraje tanto voluntario como obligatorio, más aun, teniendo en cuenta la importancia de los supuestos en los que es preceptivo como puede ser una huelga.

TERCERA- Cabe destacar que si la nota característica y fundamental del arbitraje es la voluntariedad de las partes de acudir al mismo como alternativa al proceso judicial para la resolución de conflictos, resulta extraño que en determinadas ocasiones la ley obligue a las partes a acudir a esta vía para solucionar sus controversias. Con lo que la autonomía de la voluntad decae por completo, aun tratándose de derechos privados e individuales los que puedan estar en juego.

CUARTA- Si bien cuenta con una gran aceptación como medio de solución de conflictos laborales, para que sufra un impulso deberá agilizarse, flexibilizarse y facilitarse todo el procedimiento arbitral en sus diferentes etapas, desde la elección del árbitro, hasta la eficacia del laudo arbitral. Separando totalmente al arbitraje laboral de otros procedimientos previos y alternativos al proceso judicial, como pueden ser la mediación y la conciliación.

QUINTA- La falta de aceptación que puede darse, es debida en gran medida a la falta de atracción que ven las diferentes partes de la relación laboral en su uso, una ordenación jurídica básica o inexistente, que el legislador soluciona aplicando lo dispuesto en el convenio colectivo para dirimir en un conflicto colectivo. Lo que da lugar a la posible violación de preceptos constitucionales y hace que se mire con cierto recelo a los arbitrajes obligatorios, como en caso de huelga o de descuelgue. Si se consiente limitar el medio defensivo que tienen los trabajadores y dejan inoperativo el derecho a la negociación colectiva, es claro que algo falla en el sistema. Si bien, es cierto que tienen que concurrir una serie de condicionantes para poder valorar la posibilidad de acudir a estos arbitrajes obligatorios, pero el reconocimiento constitucional de estos derechos hace indefendible la postura que el legislador adopta ante estos casos. En mi opinión, esto es lo que hace que las partes prefieran acudir a la vía jurisdiccional.

SEXTA- Se debe señalar que pese a sus carencias, el arbitraje solventa el conflicto de manera pacífica, reforzando la autonomía colectiva y favoreciendo el bien común de ambas partes, mejorando de manera global el sistema de relaciones laborales españolas.

SÉPTIMA- La idea de que el arbitraje está capacitado para resolver cualquier tipo de conflicto laboral, ya sea por equidad o derecho, en función de la materia que sea. Esto mejora la flexibilidad dentro del proceso, pudiéndose establecer una serie de condiciones relativas pactadas en un convenio arbitral; y atendándose problemas de lo más variado que hacen que las partes se involucren más en el procedimiento arbitral que en el judicial, favoreciendo la economía procesal, y haciendo que ante futuras disputas sean las propias partes las que solventen el conflicto.

OCTAVA- Es destacable la continua profesionalización, institucionalización, y solemnidad de este mecanismo, tanto a nivel nacional como autonómico, con la creación de diversas instituciones para su desarrollo como el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), entre otras. Lo que lo dota de una mayor profesionalidad y credibilidad.

NOVENA- Tras el estudio detallado de la figura del arbitraje laboral, la principal conclusión es que es un método idóneo y perfectamente válido para la resolución de los conflictos que se puedan suscitar en el ámbito laboral. Si bien, considero que se

encuentra en un momento en que su evolución favorable o desfavorable, dependerá de la posición que los agentes laborales tomen para favorecer su evolución. Con lo que dependerá el que este siga siendo considerado como un mecanismo ambiguo y subsidiario a la vía jurisdiccional, o por fin alcance la verdadera relevancia que de solución a los diferentes problemas que se suscitan en el mercado laboral español.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

MONOGRAFÍAS

ALFONSO MELLADO, Carlos Luís. *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 1993. ISBN 978-84-8002-117-3.

ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 27ª ed. Madrid: Civitas, 2010. ISBN 978-84-4703-528-1.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *El arbitraje laboral*. 1ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Tesis Doctorales, nº 37, 1993. ISBN 978-84-7434-784-5.

BARONA VILAR, Silvia. *Comentarios a la ley de Arbitraje (ley 60/2003, de 23 de Diciembre)*. 1ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004. ISBN 978-84-4702-264-9.

BENEYTO PÉREZ, José María, FERNÁNDEZ ROZAS, José Carlos y VERDERA TUELLES, Evelio. *Jurisprudencia Española de Arbitraje: 60 Años de Aplicación del Arbitraje en España*. 1ª ed. Madrid: Aranzadi, 2013. ISBN 978-84-9014-431-2.

CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual*. 1ª ed. Madrid: LA LEY, 1994. ISBN 978-84-9021-423-6.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 1995. ISBN 978-84-8002-249-1.

IGLESIAS CABERO, Manuel. *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. 1ª ed. Madrid: TECNOS, 1996. ISBN 978-84-3092-795-6.

LANTARÓN BARQUÍN, David. *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. 1ª ed. Valladolid: Lex Nova S.A., 2003. ISBN 978-84-8406-517-3.

ORDENANA GEZURAGA, Ixusko. *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2009. ISBN 978-84-4703-221-1.

PÉREZ-CRUZ MARTÍN, Agustín Jesús. *Nuevos retos del arbitraje en una sociedad globalizada*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2011. ISBN 978-84-4703-798-8.

RIOS MESTRE, José María. *Despido colectivo y concurso de acreedores*. 1ª ed. Madrid: Civitas, 2012. ISBN 978-84-4703-882-4.

ROCA AYMAR, José Luís. *El arbitraje en la contratación internacional*. 1ª ed. Madrid: ICEX (INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR), 2002. ISBN 978-84-7811-164-0.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. *Las relaciones laborales en España, 2010-2015*. 1ª ed. Madrid: Cinca, 2016. ISBN 978-84-16668-12-0.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. 1ª ed. Madrid: EOLAS, 2014. ISBN 978-84-15603-51-1.

VÁZQUEZ ALBERT, Daniel, TUSQUETS TRIAS DE BES, Francisco y ALFONSO OLIVÉ, Jesús M. *El arbitraje: nueva regulación y práctica arbitral*. 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 2013. ISBN 978-84-9033-404-1.

VELARDE ARAMAYO, María Silvia. *Introducción al derecho del arbitraje y mediación*. 1ª ed. Salamanca: Ratio Legis, 2006. ISBN 978-84-934581-5-7.

TESIS DOCTORALES Y TRABAJOS FIN DE ESTUDIOS NO PUBLICADOS

SESMA BASTIDA, Begoña. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo*. Jornada “La relación laboral de la mujer en el mercado de trabajo”. Universidad de La Rioja, Logroño, 2004.

SOBREDO MENÉNDEZ, Carlos. *El arbitraje laboral: ¿la excepcionalidad de los supuestos obligatorios?*. Seminario “La eficacia y la eficiencia del Derecho del

Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo”. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2015.

ARTÍCULOS DE REVISTAS

CRUZ VILLALÓN, Jesús. El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2011, Castilla y León: Fascículo nº 2, pp. 365-399. ISSN 0213-0556.

DUEÑAS HERRERO, Laurentino Javier. Algunas sedes donde negociar el conflicto laboral: el espacio SIMA y el paritarismo convencional autocomponedor. *Revista de información laboral*. 2015, Castilla y León: Fascículo nº 7, pp. 19-48. ISSN 0214-6045.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASACL). *Revista jurídica de Castilla y León*. 2015, Castilla y León: Fascículo nº 35, pp. 303-312. ISSN 1696-6759.

VEGA LÓPEZ, Julio Juan. El arbitraje “obligatorio” que pone fin a la huelga. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2003, Andalucía: Fascículo nº 70, pp. 263-292. ISSN 0213-0750.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista. El arbitraje al servicio del interés empresarial: el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento de descuelgue del convenio colectivo. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*. 2013, Castilla y León: Fascículo nº 368, pp. 5-60. ISSN 1138-9532.

SITIOS WEB

Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. *Fundación SIMA*. Fecha de consulta: 10 de junio de 2016. Disponibilidad y acceso: <http://fsima.es/>

Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. *SERLA*. Fecha de consulta: 10 de junio de 2016. Disponibilidad y acceso: <http://www.serla.es/>