

EL ARBITRAJE LABORAL EN SU ACTUAL CONFIGURACION JURIDICA

Víctor Fernando Manrique López

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Deusto

I. Concepto de arbitraje

Tal y como se ha señalado por la doctrina más autorizada el arbitraje laboral, menos aún que el arbitraje privado en general, no constituye una institución que pueda predicarse ni explicarse de manera directa y causal sin la presencia del conflicto social y de las condiciones socioeconómicas en donde éste emerge. En este sentido, hay que postular en un primer análisis, por el carácter formal y formalizador del juicio privado laboral, que lo que ocurre es que, en cada legislación, en cada momento histórico, bajo determinadas variables políticas, el arbitraje adopta una posición o un perfil. En aquellas legislaciones en donde el árbitro está especialmente instituido, con autoridad, ya que no con potestad, para dictar laudos con eficacia procesal transcendente (cosa juzgada y ejecutabilidad), el arbitraje no se diferencia del proceso-estatal, por el contrario cuando el árbitro no está facultado por el ordenamiento para ejercer la *iurisdictio*, el arbitraje no traspassa el fronsispicio de la mera composición de una pacífica divergencia sin efectos judiciales.

Sin embargo, excluidos los arbitrajes laborales expresamente de la Ley de Arbitraje 36/1988, de 5 de diciembre, en su artículo 2.2, el arbitraje laboral carece de una regulación sustantiva limitándose en las leyes laborales el tratamiento de la cuestión a referencias al procedimiento arbitral, sin establecer un régimen unitario de los recursos pertinentes frente a los laudos arbitrales.

El procedimiento arbitral, por su carácter transaccional no tiene las garantías de un proceso judicial (TCS 13/1997, de 27 de enero), y, en particular, no lesiona por sí el derecho al juez ordinario, ni está fundado su procedimiento en el derecho a la doble instancia. Fundándose

el sistema de recursos al laudo en el principio de revisión judicial tasada (TCS 288/1993, de 4 de octubre), que, en el ámbito civil, tras la Ley 36/1988 y por la supresión del recurso de casación contra los laudos arbitrales, el acceso a la jurisdicción sólo es referible a la nulidad del laudo arbitral y en los supuestos tasados del artículo 45 de la Ley de Arbitraje (TCSS 176/1996, de 11 de noviembre, y 288/1993, de 4 de octubre), *deduciendo la jurisprudencia constitucional que la falta de un control judicial sobre el fondo no es contrario a la Constitución española* (TCS 231/1994, de 18 de julio).

Pero por ser el laudo ejecutable ante la jurisdicción ordinaria (art. 52 de la Ley de Arbitraje), y por producir efecto de cosa juzgada (art. 37), la actividad arbitral está bajo la tutela de los tribunales, que están llamados a controlar y velar por los principios básicos de procedimiento: el principio de contradicción y el cumplimiento de las garantías sustanciales y formales del proceso, que son de orden público (art. 45).

En particular, está llamada la jurisdicción a controlar que no haya contravención del contrato de arbitraje, y a salvaguardar las garantías esenciales del procedimiento: referentes a los principios de audiencia, contradicción y defensa (TSS de 18 de enero de 1995), prueba suficiente, congruencia e inmodificabilidad del laudo. Y también se estima procedente una motivación sucinta del fallo (TSS de 18 de enero de 1995) prueba suficiente, congruencia e inmodificabilidad del laudo.

Y tal como ha sido declarado reiteradamente, cuando el laudo es objeto de recurso, los tribunales no deben entrar al examen de las materias sometidas a arbitraje, pues la revisión judicial ha de limitarse a la comprobación de la jurisdicción y no extralimitación del árbitro, y al respeto a los principios materiales y formales del proceso, sin que pueda entrarse a debatir de nuevo el fondo sometido a compromiso arbitral (TSJS de Valencia de 12 de mayo de 1998 y TSS de 19 de octubre de 1988).

II. El arbitraje laboral y el arbitraje de Derecho privado

El profesor Alonso Olea ha planteado, así las cosas, el presente esquema que permite analizar los procedimientos de solución de conflictos en el ámbito laboral:

- 1.º Entre partes: Negociación directa.
- 2.º Con intervención de tercero:
 - a) No dirimente: conciliación mediación.

b) Dirimente:

- a) Poderes vienen de las partes: arbitraje voluntario.
- b) Poderes son independientes.
 - Tercero no especialmente instituido para dirimir conflictos: arbitraje obligatorio.
 - Tercero especialmente instituido para dirimir conflictos: proceso.

Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos son en concreto:

- negociación directa,
- mediación,
- conciliación,
- arbitraje voluntario,
- arbitraje obligatorio,
- proceso.

La negociación directa es el procedimiento más elemental y más frecuente para solventar situaciones de conflicto entre sí, sin intervención alguna por ningún título de un tercero extraño al conflicto. La solución la aportan y convienen las partes en conflicto entre sí, o a través de sus representantes, sin intervención alguna de un tercero extraño al conflicto, cualquiera que pudiera ser el título en que pretenden basarse.

Así las cosas, la negociación no suele aparecer configurada autónomamente, antes bien se presenta como sustrato de otras instituciones jurídicas. La negociación colectiva puede ser, y es en muchas ocasiones, una fórmula negocial a través de la cual se solventa una situación en conflicto cuando ésta ocurre entre partes vinculadas laboralmente.

Es sabido que, en la mediación y conciliación, la solución del conflicto continúa siendo convencional o pactada aunque intervenga un tercero si éste carece de poderes dirimientes. El tercero interviniente, pese a no tener facultad decisoria, puede contemplar la situación de conflicto con objetividad superior a quien es parte en él o representa a quien lo es, actuando como hombre bueno para allanar las diferencias, que separan las posturas que enfrentan a los litigantes.

Esta distinción es de muy escaso relieve práctico, separando al tercero conciliador que meramente exhorta a las partes a que pacíficamente ajusten sus diferencias de común acuerdo, del mediador a quien atribuye la facultad adicional de proponer soluciones de arreglo que someta a las partes en discordia.

En el arbitraje, la solución del conflicto deja de ser convencional cuando las partes tienen que someter sus diferencias a un tercero cuya decisión es obligatoria para ambas, por haberlo pactado así a través del correspondiente compromiso.

El arbitraje voluntario se encuentra entre la solución pactada y la impuesta y caracterizado porque si bien la solución del árbitro se impone a las partes porque éstas han pactado previamente que así sea en virtud de un contrato o pacto de compromiso.

Tal y como señala dicho autor, el arbitraje es obligatorio cuando las partes no sólo tienen que estar y pasar por la decisión del árbitro —esto ocurre también en el arbitraje llamado voluntario— sino cuando ambas, o cualquiera de ellas compelida por la otra, están obligadas a someter la materia colectiva a decisión arbitral, al tiempo que el árbitro no le vienen las facultades dirimientes de un pacto compromisorio previo de las partes, sino de un poder extraño y superior a ellos, normalmente, del Estado.

Si el tercero dirimente está instituido específicamente para dirimir conflictos, la solución es entonces jurisdiccional o procesal, no arbitral. El árbitro es el designado *ad hoc* o el que se ve atribuido de esta función como adicional a las suyas típicamente de otro carácter.

En nuestro ordenamiento, la facultad de arbitrar en conflictos colectivos está otorgada a la autoridad laboral, en el ámbito estatal o autonómico.

Los profesores Bayón Chacón y Pérez Botija señalan que los sistemas de heterocomposición se plantean también con el clásico tríptico: conciliación, mediación y arbitraje. La conciliación, en este autor, tiene por finalidad buscar una avenencia, y necesita la conformidad entre las partes. El conciliador no resuelve; son las partes las que, mediante un pacto negocial, acuerdan la solución de su propio conflicto.

Vemos así que la clasificación de la conciliación es prácticamente idéntica a la establecida por Alonso García: voluntaria, obligatoria, reglamentaria y convencional, entendiendo que la mediación es un sistema en el cual un tercero, igualmente instituido o designado, funcionario o particular, según las legislaciones o convenios, intente acercar a las partes.

Se trata de un sistema de conciliación más o menos supletorio, aunque en algunos sistemas aparezca con verdadera sustantividad propia y regulación específica.

Para Bayón y Pérez Botija el arbitraje supone un laudo obligatorio para las partes. El laudo arbitral tiene fuerza ejecutiva, pero difiere de las sentencias de derecho común en que no produce efecto de cosa juzgada, limitándose a establecer normas de inmediata aplicación, que

pueden ser modificadas en lo sucesivo ante cualquier variación de las circunstancias que afecten a los sujetos, al objeto o al contenido.

III. Situación arbitral a nivel de Derecho comparado

Internacionalmente, se hace preciso examinar, siguiendo al profesor Merino Merchán, lo que presentan las diferentes legislaciones positivas.

En Estados Unidos, el arbitraje laboral se canaliza a través de dos cauces, o bien, a través de convenio entre las partes, con designación en la cláusula compromisaria de árbitros, o sin designación, en cuyo caso la Asociación Americana de Arbitraje (con amplias facultades en el arbitraje comercial) determina el procedimiento a seguir de acuerdo con su reglamento, o bien instituyéndolo en los propios convenios colectivos, en cuyo caso adquiere carácter de forzoso. El laudo tiene eficacia procesal, admitiéndose únicamente recurso de revisión contra el mismo en casos muy tasados.

En el Reino Unido, aunque el arbitraje laboral gozaba de una larga tradición, tal y como se desprende del Acta de Conciliación de 1896 y Carta de Arbitraje de 1919, creada por la Ley de Tribunales Industriales de 1919, no alcanza cuantitativamente un significado notable hasta después de la gran crisis económica, incrementando su volumen de actuación después de la II Guerra Mundial, circunstancia ésta que ha motivado la creación del Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje.

En la República Federal de Alemania, fue la Ley del Consejo de Control, número 35, de 1946, la que creó las oficinas estatales de arbitraje. En realidad, el Consejo no hizo sino seguir con una tradición que era práctica usual en las relaciones laborales, desde 1890, con los tribunales industriales, pero más concretamente con las Comisiones de Conciliación de 1916. A su vez, la Ley de 1946 ha sufrido algunas modificaciones posteriores. Sin embargo, hay que hacer notar que el laudo no tiene ejecutabilidad sino se lo otorga el presidente del Tribunal de Trabajo.

En Francia, la Ley de 1 de febrero de 1950, que traía causa a efectos arbitrales en las leyes de 1892 y 1936, con modificaciones posteriores, como la Ley de 1957, instituye la conciliación y el arbitraje voluntario e incluso un Tribunal Superior de Arbitraje ante quien cabe recurrir contra la sentencia arbitral, pero sólo en caso de violación legal o exceso de poder. En Francia, el arbitraje laboral no ha acabado de encontrar su «sitio», porque la falta de ejecutabilidad del laudo ha origi-

nado que la controversia pueda volver a replantearse ante la instancia arbitral.

En Australia, desde la Ley de 1904 y con especial fuerza la de 23 de noviembre de 1967, ha venido funcionando con notable éxito el arbitraje obligatorio, cuyo laudo es ejecutable y produce la eficacia de cosa juzgada, dejando la interpretación de los mismos al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, a partir de la Ley de 1967 se admiten cláusulas compromisorias privadas entre dos o más personas que, en caso de discordia, pueden hacerse cumplir por medio de arbitraje. Siguen este arbitraje obligatorio Sudáfrica, Nueva Zelanda y Canadá. En este último país, la Ley de 1948, a través de la Canadian Relations Board, ha desarrollado una importantísima labor.

En Israel, los convenios colectivos deberán tener cláusula compromisoria obligatoria, lo que genera arbitraje de igual índole. El laudo es ejecutivo y goza de la autoridad de la cosa juzgada.

Menciona por último dicho autor la experiencia iberoamericana mereciendo especial atención, Panamá y Méjico. En el primero de ellos, hay que destacar la importancia que ha tenido el Decreto 252, de 30 de diciembre de 1971, por el que se recoge un arbitraje laboral de impecable concepción en su originación voluntaria y en los efectos del laudo: «su incumplimiento da base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo»; en Méjico, la Ley Federal de 1965 era, siguiendo la pauta marcada por la Constitución, un arbitraje estatal expeditivo. Por lo demás, en Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, los conflictos se someten a arbitrajes obligatorios si fracasan los esfuerzos de mediación.

Por otro lado, la utilización de procedimientos no judiciales de resolución de conflictos y controversias laborales no solamente está acuñado para las relaciones industriales de muchos países, sino que su uso ha sido sistemáticamente recomendado en multitud de conferencias, congresos y reuniones internacionales. En este sentido, resulta de obligada cita la recomendación n.º 92 de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), de 6 de junio de 1951, sobre Conciliación y Arbitraje Voluntario, sino que toma partido abiertamente por el principio dispositivo que entraña el arbitraje voluntario, en contraposición a los países con arbitrajes obligatorios.

No existe, no obstante lo anterior, una doctrina legislativa uniforme que aglutine los trabajos realizados, mereciendo ser destacada la mejor obra que ha tratado el tema del arbitraje laboral del profesor Merino Merchán, para el cual el arbitraje laboral está integrado dentro de lo que la doctrina viene llamando «jurisdicción convencional», y su análisis debe hacerse desde esta perspectiva, si bien no puede hacerse a par-

tir exclusivamente del arbitraje privado, porque la materialidad se resiste a estar encasillada exclusivamente dentro de las mallas iusprivatistas.

Por otra parte, las genuinas peculiaridades del Derecho del Trabajo imprimen al arbitraje laboral una especialidad que lo hace fácilmente reconocible y diferenciable del privado. Sin perjuicio de todo ello, afirma dicho autor que, en cuanto que institución, la figura arbitral es un concepto único no absoluto, pero sí indivisible. Esto quiere decir que, junto al arbitraje de derecho común (civil y mercantil), coexiste un arbitraje de derecho especial.

Y así como el arbitraje de derecho común se encuentra en una fase de desarrollo de gran uniformidad, quizá motivado por las exigencias del comercio interno e internacional, el laboral se halla fuertemente relativizado por condicionamientos socio-políticos lo que, a su vez, ha originado una notable dispersión con innumerables formulaciones positivas en los ordenamientos donde se le reconoce.

Si hubiera que destacar la nota común del arbitraje laboral, ésta no podría ser otra que la de su heterogeneidad, pues solamente en los derechos del Common Law aparecen atisbos de uniformidad para este arbitraje especial, y ello porque en estos ordenamientos el arbitraje laboral está plenamente incrustado en el común, aunque, desde luego, existen órganos y servicios especiales encargados de poner a disposición de las partes en una relación laboral o en un convenio colectivo los medios necesarios para solucionar los conflictos por una vía que, como la arbitral, luego no es utilizada.

IV. Conflictos laborales y arbitraje

Todo ello, ciertamente, según ha destacado esa doctrina, dificulta sobremanera el estudio sistemático sobre el arbitraje laboral, con un punto de referencia común, cual es el arbitraje laboral como solución de conflictos colectivos, pero poniéndose más el énfasis en el conflicto que en el arbitraje.

Para ese sector doctrinal, encabezado por aquel autor, dos han sido los factores que han impedido ver con claridad el auténtico lugar que le corresponde al arbitraje en el contexto del Derecho del Trabajo. De una parte, la sacralización que en el Derecho del Trabajo se ha hecho del principio tutelar «pro operario» lo que imposibilita, salvo en contadas y rarísimas excepciones, la libre disponibilidad de los derechos y acciones laborales fuera del marco del proceso estatal. De otra, el valor residual que se le ha asignado como simple procedimiento de solución de

conflictos colectivos, en algunas ocasiones no bien distinguido de la conciliación y la mediación, otras como simple trámite tendente a proporcionar una propuesta no vinculante para las partes en el conflicto de trabajo, y en fin en otras, coaccionando a las partes en el conflicto de trabajo para someterse a unas estructuras estatales o sindicales que bajo una actividad pseudoarbitral imponen una solución a la controversia planteada.

Sobre estos dos factores se ha superpuesto, para acabar de desfigurar aún más el arbitraje laboral, los condicionamientos políticos y económicos que tradicionalmente inciden sobre las instituciones del ordenamiento laboral y a las que, el arbitraje laboral no ha podido sustraerse.

Por el contrario, el arbitraje de derecho común ha estado siempre más entregado al poder convencional de las partes y, consecuencia de ello, es su mayor liberalización, constituyendo uno de los institutos más firmes para la práctica y desarrollo de los negocios mercantiles y financieros, especialmente a nivel del Derecho Internacional y, en particular, dentro del Derecho Marítimo.

Debe coincidirse necesariamente en que el arbitraje laboral es una institución eminentemente procesal, que tiene por finalidad dirimir los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Su origen se encuentra en la autonomía de la voluntad, principalmente en la autonomía colectiva, y despliega su actividad componedora dentro de lo que la doctrina laboralista llama el proceso colectivo.

Es así que la primera dificultad del arbitraje laboral viene dada porque se nos presenta como un punto de cita o de concurrencia de diversas y complicadas instituciones.

De un lado su procedencia. El arbitraje no es laboral —como tampoco lo es el proceso en general—; sólo es laboral en la medida en que se aplica a ese sector del ordenamiento jurídico. Es, por tanto, una institución que tiene su propia e íntima sustancia en favor del medio donde se va a aplicar. Diríase se opera una cierta transformación en su naturaleza. El resultado es que el marco laboral condiciona el ser de la institución. Pero el marco laboral no es «una variable independiente del sistema político y económico de donde se halla irremediadamente inmerso». Por el contrario, es simplemente una resultante. En consecuencia, el primer condicionante del arbitraje laboral lo constituye la infraestructura política y social de la comunidad en que se intenta aplicar. (Merchán, obra citada, pp. 7 y 8).

La inequívoca fuente del arbitraje viene dada por la autonomía de la voluntad, singularmente en lo que al laboral se refiere por la autonomía colectiva de los grupos profesionales de trabajadores y empresa-

rias. Lo que supone, para que podamos hablar de arbitraje laboral en sentido técnico estricto, el necesario reconocimiento formal de la libertad sindical.

El arbitraje laboral aparece, por último, como parte integrante de la jurisdicción convencional y responde, en su estructura interna, a una serie de principios consustanciales e indivisibles del arbitraje que llamamos de derecho común (civil, mercantil e internacional privado) que entran en colisión permanente con los dogmas imperantes en el Derecho del Trabajo.

Al analizar un singular arbitraje en el ámbito laboral, como es el que viene dado en el campo de las elecciones sindicales, la profesora Igartua Miró comparte plenamente la opinión de Merino Merchán en su consideración de que ambos arbitrajes tienen características comunes, aún cuando el arbitraje laboral es especial en razón de la controversia laboral. Es un arbitraje especial en razón no de su naturaleza, contenido o actividad, sino por la materia sobre la que se proyecta. Por lo cual, si bien es verdad que la Ley 36/98, de Arbitraje, no es aplicable, no lo es en razón de las especialidades de la materia, entre ellas, por ejemplo, la importancia que reviste el conflicto colectivo, base central del sistema, que no se compagina muy bien con la individualidad habitual del derecho privado, ni con las posibilidades existentes en el orden laboral de que los compromisos arbitrales sean pactados en instrumentos colectivos, con lo que eso supone de especificidad respecto al principio de voluntariedad, sino, sobre todo, por la existencia de numerosas materias indisponibles e irrenunciables para los trabajadores.

Pese a ello, resulta obvio que el arbitraje laboral, para ser verdadero arbitraje, ha de basarse en los mismos principios y líneas fundamentales que caracterizan a la figura del arbitraje en el derecho privado, pues una vez más aparece que el Derecho no es compartimentable.

Dicha autora indica que una cosa distinta parece ocurrir con el arbitraje electoral, el cual, además de ser especializado por la especificidad de la concreta materia de la que se ocupa, va mucho más allá, y se aparta de lo que es la naturaleza jurídica de la institución arbitral. Es algo distinto a un arbitraje especializado, pues no parece compartir, al menos en una primera impresión, los elementos esenciales del arbitraje que se dan tanto en el privado o civil como en el laboral, en prácticamente ninguno de sus elementos.

Efectivamente, el arbitraje es «aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto —individual o colectivo— planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero —árbitro— cuya decisión se impone en virtud del compromiso

adquirido en tal sentido por las partes interesadas», según la doctrina más autorizada.

Igartua, siguiendo a la doctrina mayoritaria, considera, en base a tal concepto y dando por sentado el hecho de que el arbitraje presupone la intervención de un tercero en la solución de un conflicto, las siguientes características, cuya inexistencia desdibuja la figura:

1. El compromiso arbitral.
2. La obligatoriedad del laudo.
3. La imparcialidad del árbitro.

La primera característica del compromiso arbitral es evidente, pues puede decirse que constituye el eje principal sobre el que gira la figura. El arbitraje es, por esencia, un procedimiento de solución extrajudicial de los conflictos, de adopción voluntaria ciertamente.

V. La fórmula arbitral obligatoria en el Derecho procesal laboral

La existencia necesaria de un compromiso arbitral no supone otra cosa más que la plasmación del principio voluntarista, voluntad que ha de existir en ambas partes del conflicto, o en todas ellas, si son más de dos.

Es cierto, en ese sentido, que el principio voluntarista es también principio inspirador de todo el sistema de solución de conflictos de intereses en nuestro ordenamiento constitucional, propugnándose la imposibilidad de imponer unilateralmente a cualquiera de las partes sociales una solución arbitral no aceptada por ellos en el ámbito negocial o contractual.

A raíz principalmente del cambio operado en nuestro sistema de relaciones laborales tras la promulgación de la Constitución en 1978, ha sido esta nota característica de los arbitrajes regulados, salvo los específicos supuestos del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

En cuanto a los mismos, hace este sector doctrinal varias apreciaciones que sirven para ver que nos encontramos ante situaciones completamente diversas al arbitraje impuesto en el ámbito electoral.

El RDLRT regulaba dos tipos de arbitrajes obligatorios: uno, en el artículo 25.b), y otro, en el artículo 10. El primero de ellos declarado inconstitucional en la STC 11/1981, de 8 de abril, aunque, como señala esta autora, el pronunciamiento del Tribunal resulta algo ambiguo en el aspecto que tratamos, pues en el tratamiento de cada uno de ellos sienta afirmaciones bien diferentes. En el FJ 19, en relación con el arbitraje

del artículo 10.1, se refiere a que «no por ser obligatorio deja de ser verdadero arbitraje», y en el FJ 24 establece que «no es verdadero arbitraje por ser público y obligatorio», lo que no arroja muchas luces sobre la cuestión.

Respecto al previsto en el artículo 10.1, el RDLRT es subordinado por el propio Tribunal a la concurrencia de motivos excepcionales. Como se ha dicho, se considera que no deja de ser verdadero arbitraje por ser obligatorio lo que no deja de ser sorprendente.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse en la Sentencia 174/95, en torno al arbitraje obligatorio, en relación al arbitraje previsto en el artículo 38.2 de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres. En dicha resolución, se juzga la compatibilidad de este concreto trámite arbitral preceptivo con el derecho fundamental citado.

La sentencia considera a estos efectos que «la autonomía de la voluntad de las partes constituye la esencia y el fundamento de la institución arbitral, por cuanto que el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial».

Sin embargo el arbitraje laboral debe contar con el consentimiento de ambas partes, tanto en la sumisión como en la posterior aceptación. Estimando también la mayoría de la doctrina que la esencia del arbitraje está en que su opción sea facultativa.

Ahora bien, pese a ello resulta que, en lo que a la concreta materia electoral se refiere, el procedimiento arbitral constituye la única vía posible para reclamar contra los actos de la elección, las decisiones de la mesa, etc., por lo cual aparece, claramente, desprovisto de toda voluntad de las partes de someter la controversia al árbitro, ya que es impuesto por la Ley como mecanismo de reclamación exclusivo.

Como ha dicho dicha autora, el compromiso es expresión de un pacto entre las partes y, como tal, quedaría desnaturalizado al incorporarse el elemento coactivo.

No se puede hablar, bajo ningún aspecto, de existencia de compromiso arbitral en dicha materia, y no parece que pueda alterar tal hecho, en absoluto, el que la regulación se base en una propuesta de los sindicatos mayoritarios, lo que no supone una modificación en el hecho de tratarse de un medio de solución conflictual derivado imperativamente del texto legal. En base a esta aseveración, no se alcanza a comprender la referencia del legislador en la exposición de motivos de la Ley 11/199 al establecimiento para las reclamaciones en materia electoral de un sistema arbitral, dotado de las suficientes garantías en cuanto a voluntariedad y a tutela judicial, pues nada más lejos de la realidad.

En cuanto al compromiso arbitral, es claro que su contenido podrá variar en función de lo que las partes que se comprometen deseen, pero para Igartua se presentan como aspectos fundamentales el consentimiento mismo al procedimiento, con lo que supone de aceptación de la propia vinculabilidad de su resultado o laudo arbitral y también el pacto de lo referente a la designación, de mutuo acuerdo, de la concreta persona que va a llevar a cabo la tarea arbitral.

En el arbitraje electoral, es claro que falta la primera parte del compromiso de sumisión voluntaria a dicho procedimiento, que se impone como preceptivo en la norma, donde se han instituido unos concretos árbitros, a nivel provincial, nombrados por el sistema supletorio de la Ley, es decir, el acuerdo unánime de algunos sindicatos.

A pesar de esa prevista designación consensuada del árbitro, que en la práctica no existe, es evidente que no se elimina con ello el carácter de imposición. Acerca de la falta de este requisito se ha dicho, lo que compartimos plenamente, que la voluntariedad de la utilización de cualquiera que sea el instrumento extrajudicial de solución siempre será requisito de eficacia real del mismo.

Para Igartua, no se trata de situaciones parangonables, pues la voluntariedad de la conciliación no se pierde por su imposición como trámite de obligado cumplimiento, antes de acudir a otro medio de solución, judicial o extrajudicial, ya que el conciliador sólo acerca las posturas encontradas de las partes y propone soluciones, quedando siempre la decisión última en mano de los sujetos en conflicto, al contrario de lo característico del arbitraje que consiste en dejar la solución en manos de un tercero, solución que habrá de acatarse en base al previo consentimiento.

Se considera nota esencial del arbitraje su eficacia dirimente, que le hace tener carácter obligatorio sin necesidad de un pacto posterior de las partes ratificándolo. En principio, parece que puede afirmarse que el laudo no se impone a las partes por la potestad atribuida al árbitro desde el ordenamiento, sino que el fundamento de la obligatoriedad estará en el consenso. Esto plantea otro gran problema en relación con el arbitraje obligatorio, y es que resulta patente que se produce aquí una segunda quiebra respecto del arbitraje «típico». Puede decirse que el laudo dictado en las reclamaciones electorales es obligatorio, vincula a las partes, debiendo entenderse equiparados a sentencias firmes; su origen, desde luego, no está en la voluntad de las partes, que es irrelevante, sino que es otorgado directamente por el ordenamiento.

El arbitraje, en tanto que procedimiento pactado de mutuo acuerdo por las partes, da lugar a una solución que les vincula y que sustituye a la resolución judicial, evitando que los tribunales puedan entrar por se-

gunda vez en el fondo del asunto, reduciéndose normalmente la posibilidad de impugnación a los casos de resolución *ultra vires* o de infracción de normas esenciales del procedimiento.

Esto cambia completamente en el arbitraje electoral donde, a pesar de la referencia de la norma a unos motivos tasados de revisión del laudo, éstos son tan amplios que permiten el entrar de nuevo en el examen de la cuestión, siendo el juez social el que juzgue, lo que reiterando lo que señala esta doctrina, resta obligatoriedad al laudo arbitral.

En relación con la imparcialidad del árbitro electoral parece que la Ley, en su regulación del arbitraje en materia electoral, prescinde de él.

El Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril, considera como requisito para la licitud del arbitraje obligatorio la imparcialidad del árbitro. Se considera que la imparcialidad supone la necesidad de una consulta a las partes previa a la designación o la designación de mutuo acuerdo, siendo en este caso plena la imparcialidad.

Respecto a la designación de mutuo acuerdo por las partes, Igartua considera, salvado el requisito de la imparcialidad, por lo que sería el sistema más deseable y que mayores garantías presenta, aunque en la práctica no sea el más usado. Se prevé también un sistema de designación por acuerdo unánime de los sindicatos, si bien no de todos, sino los que cumplan determinados requisitos de representatividad, estableciendo la norma una designación conforme al principio de neutralidad que esa autora considera equiparable al de imparcialidad. Principio que trata también de garantizarse en lo relativo al sistema de designación por la autoridad laboral, que realmente el reglamento viene a determinar, sin concordar demasiado con el mandato legal; designación que la autoridad laboral hará conforme a los «principios de imparcialidad, posibilidad de ser recusados y participación sindical en su nombramiento».

Para el sector doctrinal, cuyos criterios hemos recogido expresa y literalmente, no cabe duda de que nos encontramos ante una institución que no tiene naturaleza puramente arbitral, si bien comparte con ella algunos caracteres, por ejemplo la existencia de la actuación de un tercero con funciones claramente dirimentes. Es independiente la calificación que la ley le dé, pues consideran que ante la inexistencia de compromiso arbitral, la atenuada obligatoriedad del laudo, cuyo origen está en una fuente legal en vez de en el consenso, no puede hablarse con propiedad de arbitraje.

Tal sector encuentra semejanzas entre ambas figuras en cuanto puede considerarse que ambas comparten el mismo fin último, en el sentido de intentar descargar de tareas a los órganos jurisdiccionales, ya que la intervención del tercero imparcial (tanto en un caso como en

otro aunque con distinto alcance), si bien en principio parece que no para ser substitutiva del posterior juicio, podrá servir de filtro, de modo que habrá conflictos que se solucionen en esta primera fase y, para los restantes, quedará posteriormente abierto, si bien supeditado a la no introducción de cuestiones nuevas, el acceso a la vía judicial.

Si ésta ha sido tradicionalmente la causa esgrimida, ¿por qué volvemos a la instauración de un mecanismo que, en palabras del propio Tribunal Supremo, no es más que un paso más en relación a la conciliación previa? ¿No sería más lógico ir directamente a la vía judicial? Se trata de que un tercero, no investido de potestad jurisdiccional, resuelva conforme a derecho, y en la medida de lo posible de forma definitiva, acerca de una materia que por su grado de tecnicismo y su eminente carácter de orden público no puede ser objeto de concesiones mutuas entre las partes.

De lo aquí dicho extraen la consecuencia de que no nos hallamos ni ante un verdadero arbitraje ni ante un trámite preprocesal parecido a la conciliación, si bien resulta patente cómo en esta figura pueden hallarse características de ambas. Nos encontramos, según esa corriente doctrinal, ante un procedimiento de reclamación que se impone a las partes de modo preceptivo. No se limita a ser un mero trámite preprocesal sino que se trata de llegar a soluciones definitivas, compartiendo en su desenvolvimiento muchas de las pautas del proceso judicial, principalmente en lo que hace a su resolución eminentemente jurídica, a la mayoría de sus trámites, ligeramente flexibilizados y a un laudo que plantea bastantes similitudes con la sentencia judicial. Este procedimiento, que en su desenvolvimiento es similar al proceso judicial, se separa de él en que viene atribuido a un órgano que no es jurisdiccional.

La actividad que realiza el árbitro, cuando conoce de las reclamaciones en materia electoral, se asemeja mucho a la llevada a cabo por el juez, si ya se predica esta cualidad de los arbitrajes que resuelven conflictos jurídicos, como los que aquí se plantean, y que se resuelven en derecho, lo que es mucho más en este procedimiento al que fallan algunos de los elementos principales de la figura.

En este sentido, se reafirma el Tribunal Constitucional en 23 de diciembre de 1995 (S 174/95), cuando dice que «el arbitraje es un medio para la solución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes, y supone una renuncia a la jurisdicción estatal por la del árbitro o árbitros», es un «equivalente jurisdiccional» y además «compatible con el texto constitucional».

Puede, por tanto, coincidirse con la doctrina jurisprudencial en lo siguiente que ha de destacarse por el reflejo que en el ámbito laboral debe tener el criterio que ha continuación se expone:

Mediante el arbitraje, como dice el artículo 1 de la Ley 36/1988, las personas naturales o jurídicas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios árbitros las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir, en materias de su libre disposición conforme a Derecho.

Es, por tanto, el arbitraje un medio para la solución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes, como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 43/1988, y supone una renuncia a la jurisdicción estatal por la del árbitro o árbitros.

En ese sentido, el arbitraje se considera «un equivalente jurisdiccional, mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción civil (esto es, la obtención de una decisión que ponga fin al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada» (SS Tribunal Constitucional 15/1989, fundamento jurídico 9.º, y 62/1991, fundamento jurídico 5.º).

Desde este punto de vista, puede afirmarse que la institución arbitral es compatible con la Constitución. Pero la cuestión planteada no es la de si el arbitraje, en términos generales, es o no compatible con la Constitución, que, sin duda, lo es y así se ha reconocido en las sentencias citadas y en otras muchas (SS TC 43/1988, 233/1988, y 288/1993).

La cuestión que se nos plantea es si resulta conforme con la Constitución, concretamente con sus artículos 24.1 y 117.3 de la Constitución española, un precepto que establece un sistema de arbitraje institucional e imperativo, en virtud del cual el acceso a la jurisdicción queda condicionado al consentimiento expreso, formalizado en un pacto, de todas y cada una de las partes implicadas en una controversia. El pacto expreso en contrario no elimina, pues, la obligatoriedad del arbitraje para la parte que no admita.

Se dice por el Tribunal Constitucional que es evidente que un sistema como el que se acaba de describir, que es el que consagra el artículo 38.2, párrafo primero, de la Ley de Ordenación del Transporte, resulta contrario al derecho a tutela judicial efectiva que tienen todas las personas para obtener de los jueces y tribunales la protección de sus derechos e intereses legítimos. Nada hay que objetar, desde el punto de vista constitucional, al hecho de que la Ley citada haya atenuado las formalidades exigibles para realizar el convenio arbitral hasta el punto de haber sustituido la exigencia de dicho convenio por una presunción *ope legis* de su existencia cuando la controversia es de escasa cuantía (500.000 pesetas).

La autonomía de la voluntad de las partes —de todas las partes— constituye la esencia y el fundamento de la institución arbitral, por cuanto que el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial. Por

tanto, resulta contrario a la Constitución que la Ley suprima o prescinda de la voluntad de una de las partes para someter la controversia al arbitraje de la Junta, que es lo que hace en el párrafo primero del artículo 38.2. La primera nota del derecho a la tutela consiste en la libre facultad que tiene el demandante para incoar el proceso y someter al demandado a los efectos del mismo. Quebranta, por tanto, la esencia misma de la tutela judicial tener que contar con el consentimiento de la parte contraria para ejercer, ante un órgano judicial, una pretensión frente a ella. Esto es exactamente lo que hace el artículo 38.2, párrafo primero, de la Ley referida que, al exigir un pacto expreso para evitar el arbitraje y acceder a la vía judicial, está supeditando el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de una de las partes al consentimiento de la otra, lo que, por las razones que han quedado expuestas, resulta contrario al artículo 24.1 CE.

No se opone a esta conclusión el posible control final por los órganos judiciales, con referencia al recurso de nulidad del laudo previsto en el artículo 45 de la Ley Arbitraje. La objeción tendría consistencia si dicho control judicial no estuviera limitado —como lo está— a su aspecto meramente externo y no de fondo sobre la cuestión sometida al arbitraje; pero al estar tasadas las causas de revisión previstas en el citado artículo 45, y limitarse éstas a las garantías formales sin poderse pronunciar el órgano judicial sobre el fondo del asunto, nos hallamos frente a un juicio externo (STC 43/1988 y sentencias del Tribunal Supremo que en ella se citan) que, como tal, resulta insuficiente para entender que el control judicial así concebido cubre el derecho a obtener la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24.1 CE.

VI. El arbitraje laboral negociado sindicalmente. El ASEC

Finalmente conviene recoger la situación actual de lo que a nivel nacional representa la mediación y el arbitraje laboral no institucionalizado en el seno de la Administración.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT han firmado, el 31 de enero de 2001, el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC II), por los que incorporan a los textos del I Acuerdo (ASEC I) y a su Reglamento de aplicación (RASEC I) diversas modificaciones, con la finalidad de dotar de una mayor operatividad a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

El Acuerdo, que ha sido publicado en el *BOE* el 26 de febrero de 2001 y ha entrado en vigor el día 27 de febrero, estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2004.

No son muchas las modificaciones que se han introducido en el texto del nuevo Acuerdo, resultando de la experiencia aplicativa del ASEC I acumulada por sus firmantes, según la cual se había puesto de manifiesto la conveniencia de perfeccionar algunas cuestiones técnicas, como las relacionadas, entre otros aspectos, con el bloqueo de la negociación colectiva ordinaria, el papel de las comisiones paritarias de los convenios, o la de mejora de la mediación.

Ninguna de las reformas adoptadas en esta dirección han alterado el objeto del Acuerdo, ya que no crean un sistema diferente de solución de conflictos laborales al pactado en 1996, dado que lo único que han pretendido es su perfeccionamiento.

Los cambios que, como se ha dicho, afectan a un reducido número de disposiciones, inciden de forma resumida en los siguientes aspectos:

- Inclusión en el ámbito del ASEC II de las denominadas «controversias colectivas», surgidas en el seno de las comisiones paritarias.
- Modificación limitada de las condiciones previas para que se produzca la intervención ante el SIMA en caso de bloqueo en la negociación colectiva.
- Redefinición de diversos aspectos de la mediación, potenciando la figura del mediador o mediadores.

La aprobación del nuevo Acuerdo atiende a los problemas derivados de su sucesión temporal en relación con el anterior y para ello establece un régimen transitorio con el fin de evitar que la aplicación del ASEC II y su Reglamento exijan la ratificación o adhesión expresa, en cada caso, para lo que habría que esperar a la renegociación de los convenios colectivos adheridos al ASEC I. Según la disposición transitoria 1.^a, «se entenderá que este Acuerdo y su Reglamento incluyen, en su ámbito de aplicación, a todos los sectores y empresas que a fecha 31 de diciembre de 2000 se encuentren adheridos, o incorporados por convenio o acuerdo o hayan ratificado el sistema de solución de conflictos establecido en el anterior ASEC. No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este acuerdo en el *BOE*, podrán manifestar por escrito su decisión en contrario al Comité Paritario de este segundo ASEC». Por su parte, mediante una disposición transitoria 2.^a, se establece que las mediaciones y arbitrajes registrados en el SIMA con anterioridad a la publicación oficial del ASEC II, se tramitarán conforme al anterior Acuerdo.

La plena operatividad del Acuerdo, conforme a la disposición final 1.^a del ASEC I, se hacía depender de la puesta en funcionamiento del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje). Encomendada la gestión del Acuerdo y sus procedimientos a la Fundación SIMA, cuya creación no tuvo lugar hasta el 14 de julio de 1997, dando inicio a sus funciones el 16 de abril de 1998, ha sido esta Fundación tripartita (con representantes de la Administración, y de los firmantes del Acuerdo, esto es de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales), quien ha venido gestionando los procedimientos y continuará haciéndolo con el ASEC II. La Fundación SIMA cuenta con una dotación presupuestaria pública, siendo los mecanismos y procedimientos que gestiona gratuitos para las partes en conflicto.

De igual forma, el ASEC II da continuidad a las funciones del Comité Paritario Interconfederal creado por el anterior Acuerdo, formado por seis representantes de las organizaciones empresariales y seis de las organizaciones sindicales, cuyas competencias son la interpretación, aplicación y seguimiento del ASEC II. Además, algo que no se había recogido expresamente en el anterior, y sí se ha previsto ahora en el nuevo, este Comité será competente también para la interpretación, aplicación y seguimiento del Reglamento de aplicación del Acuerdo.

Una de las novedades más relevantes de la actual regulación es que se da cabida a las controversias colectivas surgidas por el bloqueo en la adopción de un acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, a causa de las diferencias surgidas en la interpretación y aplicación del convenio. Las discrepancias nacidas en el seno de dichas comisiones que no llegan, en ocasiones, a ser verdaderos conflictos, encuentran así un cauce específico de expresión en el ámbito del ASEC II, supuesto en el que son sujetos legitimados para instar la mediación los miembros de la comisión, siempre que actúen por acuerdo mayoritario de ambas representaciones. Fruto igualmente de la experiencia, se modifica la anterior regulación de los conflictos surgidos por el bloqueo de la negociación de un convenio colectivo, acuerdo u otro pacto colectivo. A tal efecto, se cambia el requisito anterior, de un tiempo de espera de seis meses desde el comienzo de la negociación para poder acudir al SIMA, por un criterio mixto (temporal y subjetivo), en virtud del cual se puede solicitar la intervención de dicho servicio, bien tras cinco meses de bloqueo desde la constitución de la mesa negociadora, o bien, sin necesidad de tiempo mínimo alguno, cuando la intervención se interese por las dos partes de forma conjunta. Obedece este nuevo criterio a la voluntad de potenciar una vía de solución de conflictos durante la negociación colectiva, infrautilizada hasta ahora, probablemente porque el plazo de seis meses de espera abocaba

con más facilidad en conflicto a la convocatoria de huelga, a falta de otro cauce alternativo de solución.

La evolución del ASEC I ha confirmado a la mediación, con un 95 por 100 de los conflictos tramitados en el período 1998-2000, como el procedimiento más utilizado. Ello ha permitido extraer, entre otras enseñanzas, la conveniencia de dotar al mediador de una posición más activa en la solución del conflicto, de forma que, frente a la figura del conciliador, el mediador destaque, como formulador de propuestas que permitan un mayor porcentaje de acuerdos, situado, en el referido período, entre el 25 y el 30 por 100.

El nuevo Acuerdo determina que el órgano encargado de aprobar la lista de mediadores sea el Patronato del SIMA, sustituyendo la mención anterior a la Junta de Gobierno. Dicha lista está compuesta por «los mediadores propuestos por las partes firmantes del ASEC II», superando la anterior exigencia de equiparación del número de mediadores propuestos por cada una de las partes. No obstante este listado, se facilita también a las partes la posibilidad de designar, de mutuo acuerdo, un mediador no incorporado a la referida lista, sin que ello afecte a la gratuidad del procedimiento, con el único requisito de que su actuación se deberá ajustar a los criterios y normas del Servicio.

Por otro lado, entre los firmantes existe una lógica preocupación por mantener la independencia de los procedimientos y de los mediadores encargados de intervenir en los conflictos, dada la confianza en ellos depositada. A tal fin, el Reglamento del ASEC II regula nuevas causas de incompatibilidad, basadas en el principio de ajeneidad al conflicto concreto (a excepción de los miembros de la comisión paritaria de los convenios colectivos) y en la ausencia de intereses personales o profesionales directos, que pudieran alterar o condicionar la autonomía e imparcialidad de la actividad mediadora.

La potenciación de la figura del mediador o mediadores lleva a diversas mejoras en la regulación actual del procedimiento de mediación, como, la determinación de que el mediador puede formular distintas propuestas de solución del conflicto, entre ellas, la de sometimiento del conflicto a arbitraje, forma indirecta también de potenciar este procedimiento menos utilizado; o que las partes deban aceptar o rechazar ahora de forma expresa las propuestas del mediador. Caso de no avenencia, se establece el deber de levantar acta, en la que, frente a la anterior mención genérica de consignar la falta de acuerdo y razones alegadas, ahora tendrán que registrarse las propuestas formuladas, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada una de las partes.

Con estas mayores exigencias en el contenido del acta, el seguimiento de la evolución de los conflictos permitirá observar hasta qué

punto, pese a la no avenencia, las propuestas formuladas por el mediador y el acercamiento de las partes en la negociación permiten un futuro desenlace de la controversia.

La labor encomendada al mediador o mediadores se plasma en la forma en que se concretan los dos posibles momentos de una mediación:

- A modo de mediación previa con formulación de propuestas realizadas por el mediador, que deben ser rechazadas o aceptadas expresamente por las partes.
- Tras la comparecencia y, en el plazo de diez días, formulación de propuestas por el mediador que, de no ser aceptadas, se tendrán por no puestas.

Por último, como matización técnica, se establece expresamente que la mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa como requisito previo a la presentación de demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

Se trata de atajar eventuales dudas, que en el pasado pudieran tener las partes en conflicto, sobre la no necesidad de reiteración del trámite de conciliación administrativa previo a la vía judicial, en los casos de no avenencia o de procedimientos intentados sin efecto ante las instancias del SIMA.

La mención expresa que hace el nuevo Reglamento al *artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*, al comprender a sus dos apartados, permite otorgar sin ningún género de duda a lo acordado en la mediación la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se reúnan los requisitos de legitimación legalmente establecidos.

Con el fin de consolidar el sistema de solución de conflictos laborales previsto por el ASEC II, los firmantes entienden que la intensificación de estos procedimientos debe venir acompañada de diversas modificaciones legislativas, por lo que apuntan la constitución de un grupo de trabajo, encargado de desarrollar y formular propuestas al respecto.

De igual forma, encargan a este grupo abordar el tratamiento a otorgar a los conflictos individuales de trabajo, en el marco de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos. Estos ya se incluyen en el ámbito objetivo de aplicación de Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos en algunas Comunidades Autónomas, entre las que se puede citar, por el volumen de asuntos individuales tramitados en el año 2000, a Aragón (3.761 expedientes), Baleares (545 expedientes) o Cantabria (235 expedientes). Los años de aplicación del I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC I) han proporci-

nado experiencias favorables a la implantación de una cultura de auto-composición de conflictos, circunstancia ésta que se observaría al comparar el aumento del número de procedimientos tramitados en el período 1998-2000 y la disminución de los asuntos gestionados ante los organismos administrativos en ese mismo período. Mediante los procedimientos previstos en el ASEC I se tramitaron 49 asuntos en 1998, 97 en 1999 y 121 en 2000, lo que implica un notable incremento anual. Debe advertirse que la importancia de su actividad es mayor de la que dichas cifras parece sugerir, pues se trata de conflictos de empresa o sector de ámbito superior a una Comunidad Autónoma, donde la afectación de empresas y trabajadores es más numerosa, de forma que, por ejemplo, los 121 conflictos tramitados el pasado año afectaron a 169.458 empresas y 2.316.975 trabajadores. En este contexto, las modificaciones operadas en el Acuerdo reflejan las exigencias de un proceso abierto de debate y reflexión sobre el futuro de este tipo de procedimientos y el arraigo progresivo de la solución autónoma de la conflictividad laboral, con el objetivo de contribuir a la resolución de conflictos fuera de la vía judicial y potenciar la cultura de la negociación.

El cuadro con el que se concluye este estudio da una idea, no obstante, de la situación actual:

Conceptos	1998		1999		2000	
	Número	%	Número	%	Número	%
Total conflictos	49	100	97	100	121	100
<i>Ambito del conflicto</i>						
Empresa	41	83,7	91	93,8	106	87,6
Sector	8	16,3	6	6,2	15	12,4
<i>Tipo conflicto</i>						
Interpretación y aplicación	39	79,6	77	79,4	85	70,2
Bloqueo de negociación	2	4,1	2	2,1	3	2,5
Huelga	8	16,3	18	18,6	33	27,3
Consultas	0	0	0	0	0	0
<i>Tipo de procedimiento</i>						
Mediación	47	95,9	94	96,9	115	95
Arbitraje	2	4,1	3	3,1	6	5
<i>Resultado mediaciones</i>						
Con acuerdo	12	25,5	34	36,2	30	26,1
Sin acuerdo	25	53,2	43	45,7	67	58,3
Otros	10	21,3	17	18,1	18	15,7

Bibliografía

- ALEMANY ZARAGOZA: *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona.
- ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid. *Derecho Procesal Laboral*. Madrid. *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- BARREIRO GONZÁLEZ y otros: *Diccionario Procesal Social*. Madrid.
- BAYÓN CHACÓN: *La autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*. Madrid.
- BAZ TEJEDOR: «El arbitraje electoral», *Actualidad Laboral*. Madrid.
- BORRAJO DACRUZ: *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- DALLOZ: *Arbitraje Repertorio Legislation et de Iurisprudence*. París.
- DE CASTRO, Federico: *Derecho Civil de España*. Madrid.
- DE LA VILLA: *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- GARCÍA FERNÁNDEZ: *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid.
- IGARTUA MIRÓ: «El nuevo procedimiento de reclamación en materia electoral: ¿Verdadero arbitraje?», *Actualidad Laboral*. Madrid.
- IGLESIAS y otros: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*. Madrid.
- LAHERA FORTEZA: «La impugnación del arbitraje obligatorio y del laudo arbitral en la sustitución de las ordenanzas laborales», *Relaciones Laborales*. Madrid.
- LLUIS I NAVAS: *Manual de Derecho Laboral*. Barcelona.
- MERINO MERCHÁN: *Arbitraje laboral*. Instituto de Empresa. Madrid.
- MERINO MERCHÁN: «Tratado de arbitraje privado», *Civitas*. Madrid.
- MOLERO MANGLANO: *Estructura del contrato de trabajo*. Madrid.
- MONTERO AROCA: *El proceso laboral*. Barcelona.
- MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*. Madrid.
- RODRÍGUEZ PIÑERO: «El nuevo procedimiento de formalización. Conciliación y arbitraje», *Revista Política Social*, n.º 56. Madrid.
- SANTORO PARACELLI: *Nocioni di Diritto del Lavoro*. Nápoles.
- SUÁREZ GONZÁLEZ: *Conflictos colectivos. Quince lecciones sobre conflictos colectivos*. Madrid.
- VALDÉS DAL-RÉ: «Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previstos en el ASEC», *Relaciones Laborales*. Madrid.