



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA
MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE COMO
MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL
CONTEXTO LABORAL**

Autor: Pablo Moreno García

4to, E-1, Grupo A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: Ana Higuera Garrido

Madrid
Marzo 2022

Resumen

Este trabajo consiste en la realización de una investigación bibliográfica, realizando un análisis comparativo entre la mediación y el arbitraje como medidas extrajudiciales de resolución de conflictos en el contexto laboral. Los objetivos de este trabajo pretenden ayudar a entender el conflicto como situación de crisis en el ámbito laboral y analizar los diferentes conceptos que componen las medidas extrajudiciales de resolución de conflictos; el arbitraje y la mediación. Después de establecer las bases, procederemos a realizar un análisis de las distintas estrategias, tácticas y métodos empleados para una efectiva resolución de conflicto y por ultimo, una evaluación sus beneficios y limitaciones. Con este análisis se pretende determinar que método es mas eficaz a la hora de enfrentarse a un conflicto laboral.

Palabras clave: Conflicto laboral, mediación, arbitraje.

Abstract

This dissertation is a systematic literature review on mediation and arbitration as extrajudicial means of conflict dispute resolution. Firstly, through the study it is intended to understand conflict as a situation of crisis in the workplace. Subsequently, delve into the different concepts that form the extrajudicial conflict measures, mediation, and arbitration. Once fundamentals have been established, first, proceed with an analysis regarding the different strategies, tactics and methods used by each to achieve an effective conflict resolution and, secondly carry out a critique analyzing both their benefits and limitations to determine its effectiveness in the conflict resolution. The conclusion intended to achieve with this study is: determining which method is more effective when facing a workplace dispute.

Key words: Conflict, workplace, mediation, arbitration.

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS	10
1. ANALIZAR EL ARBITRAJE Y MEDIACIÓN COMO MEDIDAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	10
2. COMPARAR LA EFICACIA DE LOS MÉTODOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ..	10
4. MATERIAL Y MÉTODO	11
5. DESARROLLO	13
5.1. ARBITRAJE Y MEDIACION COMO MEDIDAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	13
5.1.1. <i>MEDIACION LABORAL</i>	13
5.1.2. <i>ARBITRAJE LABORAL</i>	22
5.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS MÉTODOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	36
5.2.1. <i>DATOS ESTADÍSTICOS MEDIACIÓN A NIVEL NACIONAL</i>	37
5.2.2. <i>ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LOS PROCESOS DE LAS MEDIACIÓN</i>	39
5.2.3. <i>ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EFICACIA DEL ARBITRAJE</i>	40
5.2.4. <i>VENTAJAS E INCONVENIENTES DE ESTOS MEDIOS</i>	46
6. CONCLUSIÓN	51
7. BIBLIOGRAFÍA	53

1. ABREVIATURAS

Artículo: ART.

Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales: ASAC

Boletín Oficial del Estado: BOE.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales: CEOE.

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa: CEPYME.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras: CCOO.

Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana: TAL.

Organización Internacional del Trabajo: OIT.

Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje: SIMA.

Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía: SERCLA.

Trabajo de Fin de Grado: TFG.

Tribunal Laboral de Catalunya: TLC.

Trabajo de Fin de Máster: TFM.

Unión General de Trabajadores: UGT.

2. INTRODUCCIÓN

El motivo de este trabajo es comprender la eficacia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, centrándonos en los colectivos, analizando la finalidad y conveniencia de la mediación y el arbitraje. Para ello, se procede a analizar conceptos, explicando en elementos esenciales, para poder así comprender como funciona cada uno, distinguiendo entre su delimitación conceptual, regulación legal, descripción de los procedimientos para llevar a cabo estos medios de forma efectiva, junto con el papel de los intervinientes y órganos en los procesos. A continuación, se realiza un análisis de datos y jurídico para determinar la eficacia de cada uno de ellos, pudiendo así observar la evolución de cada uno y, cumplir el objetivo de nuestro trabajo: determinar cuál de los métodos puede resultar mas conveniente para una empresa en caso de verse involucrada en un conflicto colectivo.

Para la comprensión de este trabajo, resulta necesario, en un primer lugar comprender qué evento es aquel que da lugar a la necesidad de intervención a través de uno de estos medios. Los medios de resolución extrajudicial de conflictos nacen a raíz de un conflicto.

Para saber ubicarnos en estos temas, hace falta profundizar en el termino conflicto, que según la Real Academia de la Lengua Española se entiende como: “*Combate, lucha, pelea, enfrentamiento, problema, materia de discusión*¹”. Existen numerosos tipos de conflictos en el ámbito jurídico, pero nosotros nos centraremos en aquel que surge en el ámbito laboral.

El conflicto laboral es mucho más profundo que la definición genérica proporcionada por la Real Academia Española si pretendemos entender el funcionamiento y la idoneidad del arbitraje y la mediación, debiendo por ello distinguir entre los diferentes tipos de conflictos laborales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Conflicto”, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/conflicto> [9 de marzo 2022].

Atendiendo al tipo de reclamación	Atendiendo al número de involucrados
Conflictos jurídicos.	Conflictos individuales
Conflictos de interés.	Conflictos colectivos

Tabla 1.

Fuente: Elaboración propia.

1º) Según el tipo de reclamación:

Atendiendo al motivo que lo causa, distinguimos entre:

- Conflictos jurídicos: Estos son *“aquellos que refieren a la infracción o interpretación de un derecho u obligación reflejada en una ley, convenio colectivo o contrato individual de trabajo²”*. Son aquellos que nacen a raíz de discrepancias entre trabajadores y empleados en relación con los derechos que nacen de su relación laboral.
- Conflictos de interés: Estos nacen a raíz de *“diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras, y por lo general son el resultado del fracaso de una negociación colectiva, en la cual las partes no han llegado a un acuerdo³”*. Estos surgen de cara a la protección de los intereses laborales de los trabajadores y, por lo general dado que tienden a afectar a grupos suelen revestir de naturaleza colectiva.

² Consejo Regional de Relaciones Laborales., “INFORME ESTADISTICO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES”, *Serie Monografías*, 2017, pg. 10. (disponible en https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20180518/informe_estadistico_de_los_sistemas_de_solucion_extrajudicial_de_conflictos_laborales_-_2017.pdf; ultima consulta 9/03/2022).

³ Consejo Regional de Relaciones Laborales., “INFORME ESTADISTICO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES”, *Serie Monografías*, 2017, pg. 10. (disponible en https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20180518/informe_estadistico_de_los_sistemas_de_solucion_extrajudicial_de_conflictos_laborales_-_2017.pdf; ultima consulta 9/03/2022).

2º) Según el número de involucrados:

Atendiendo al número de trabajadores que se ven afectados, distinguimos entre:

- Conflictos individuales: Son aquellos que *“afectan a un solo trabajador o grupo de trabajadores que actúan de forma individual⁴”*. Tienden a ser de tipo jurídico y suelen tener como causa discrepancias en contratos individuales de trabajo.
- Conflictos colectivos: Son aquellos que *“expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados, normalmente representados por uno o más sindicatos⁵”*. Suelen nacer como consecuencia de materias que tienen relevancia para un gran número o incluso la totalidad de los trabajadores.

La diferencia esencial apreciable entre estos dos tipos de conflictos es el hecho de que los conflictos de carácter individual carecen de exteriorización pública y por ello, no pueden tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social⁶. A diferencia de los conflictos colectivos que, dada su magnitud, número de afectados y, en general, por su carácter, fuerzan un cambio en las condiciones colectivas de la empresa una vez resueltos. El conflicto colectivo supone una verdadera *“amenaza para toda organización, pero también un instrumento, que, adecuadamente gestionado puede conducir al avance y la mejora de las personas y de los entes sociales⁷”*.

En segundo lugar, resulta necesario resaltar la importancia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos como herramienta para dirimir estos. La propia Organización Internacional del Trabajo exalta su utilidad mediante las siguientes afirmaciones: *“Un sistema eficaz de resolución de conflictos ayudará a contener el conflicto en las relaciones laborales dentro de límites económicos y sociales aceptables, como también a promover un clima laboral pacífico... La resolución eficaz de las*

⁴Consejo Regional de Relaciones Laborales., “INFORME ESTADÍSTICO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES”, *Serie Monografías*, 2017, pg. 10. (disponible en https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20180518/informe_estadistico_de_los_sistemas_de_solucion_extrajudicial_de_conflictos_laborales_-_2017.pdf; última consulta 9/03/2022).

⁵Viana López, Cesar J., *Mediación laboral*, Dykinson, Madrid, 2013, p.64.

⁶ Viana López, Cesar J. “Mediación laboral”, *Dykinson, Madrid, 2013*, p. 63.

⁷ Gamero Casado, E. y Rodríguez-Piñero Royo, M., “La mediación como estrategia de Resolución de Conflictos”, *Mediación para la Resolución de conflictos de Personal en las Administraciones Públicas*, Mergablum, 2006, p.9.

controversias laborales está estrechamente relacionada con la promoción del derecho de negociación colectiva... Los sistemas de resolución de conflictos pueden contribuir asimismo a fortalecer la negociación colectiva, otorgando a los acuerdos resultantes de dichos procedimientos el mismo valor jurídico que a los acuerdos concluidos en el marco de la negociación colectiva⁸”.

El trabajo en particular se centra dentro de los medios de resolución extrajudicial de conflictos, en la mediación y el arbitraje. Estos dos medios se caracterizan por su denominador común: la intervención de un tercero imparcial. Pero a su vez presentan importantes diferencias como son su eficacia vinculante o la medida en la que interviene el tercero imparcial.

A título introductorio resulta necesario proporcionar unas nociones básicas en cuanto a estos dos términos tan importantes para este trabajo. En primer lugar, hablaremos de la mediación, la cual atendiendo al diccionario de la Real Academia de la lengua española consiste en “*acción y efecto de mediar, o, actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes sostienen intereses contrapuestos, con el fin de evitar o finalizar un litigio⁹*”. Seguido, encontramos el arbitraje, el cual según la RAE es el “*Procedimiento extrajudicial para resolver conflictos de intereses mediante sometimiento de las partes, por mutuo acuerdo, a la decisión de uno o varios árbitros¹⁰*”.

Estos dos medios tienen un denominador común, el cual los caracteriza, la intervención en el conflicto de un tercero neutral. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo. 91 el cual fija la mediación y el arbitraje como medios de resolución de conflictos colectivos estipulando lo siguiente en su apartado 2 “*En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, 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*

⁸Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, “Guía sobre la legislación del trabajo. Capítulo IV: Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: resolución de conflictos colectivos de trabajo”, *Organización Internacional del Trabajo*, 2001 (disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#top>; última consulta 9/03/2022).

⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Mediación”, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/mediaci%C3%B3n> [9 de marzo 2022].

¹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Arbitraje”, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/arbitraje> [9 de marzo 2022].

misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que 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 89¹¹”.

¹¹ España. 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 (BOE 23 de octubre 2015).

3. OBJETIVOS

1. Analizar el arbitraje y mediación como medidas extrajudiciales de resolución de conflictos.
2. Comparar la eficacia de los métodos extrajudiciales de resolución de conflictos

4. MATERIAL Y MÉTODO.

Este TFG se ha realizado mediante el empleo de una revisión bibliográfica histórica y de la documentación publicada entre 2018 y 2022, utilizando las siguientes palabras clave: conflictos laborales, mediación, arbitraje. Para ello hemos utilizado buscadores y bases de datos: Dialnet, Google Académico, buscadores Global economist and jurist y Iustel en la biblioteca de ICADE. En el proceso de búsqueda se han encontrado documentos, TFG, TFM, textos normativos, libros, monografías y artículos especializados.

Criterios de inclusión quedan especificados a continuación:

- Criterio temporal: búsquedas desde el año 2000 hasta el año 2022.
- Criterio lingüístico: únicamente textos escritos en español.
- Textos de búsqueda incluyen las palabras clave delimitadas.
- En los buscadores únicamente se han consultado las tres primeras páginas de arranque.

Criterios de inclusión	Temporal	2018-2020
	Lingüístico	Textos españoles.
	Palabras clave	Conflicto laboral, mediación y arbitraje.
	Buscadores	3 primeras paginas de arranque.

Tabla 2.- Criterios de inclusión

Fuente: Elaboración propia.

El primero de los criterios empleados es el temporal, las búsquedas se acotaban al marco temporal que abarca desde el año 2000 hasta el año 2022. El segundo de los criterios utilizados es el lingüístico, para la búsqueda de información únicamente se consideraban los textos escritos en español. El tercero de los criterios empleados sería la utilización de palabras clave, solo se consideraban de utilidad los textos que incluyesen una de las tres palabras “Conflicto laboral”, “Mediación” o “Arbitraje”. Por último, de cara al uso de buscadores, únicamente se han consultado las tres primeras páginas de arranque.

En la figura 1, se detallan los pasos seguidos de cara a la utilización de las bases académicas:

1º) Fase de preparación y búsqueda de palabras clave, la etapa más importante, puesto que las restantes podrían conducir a una pérdida de tiempo en caso de no haberse desarrollado bien esta.

2º) Fase de búsqueda, mediante la utilización de un formulario de búsqueda avanzada que se adecúe a nuestra necesidad de recabar información.

3º) Fase de resultados, en la cual examinamos por primera vez los resultados en base a su relevancia por título, decidiendo si obtener para analizar el documento completo o no.

4º) Realización del registro, donde atendiendo al resumen, se determina con mayor precisión la relevancia de los resultados obtenidos.

5º) Fase de exportación, la cual consiste en guardar y trasladar a nuestro trabajo los resultados obtenidos, referenciándolos de manera correcta.

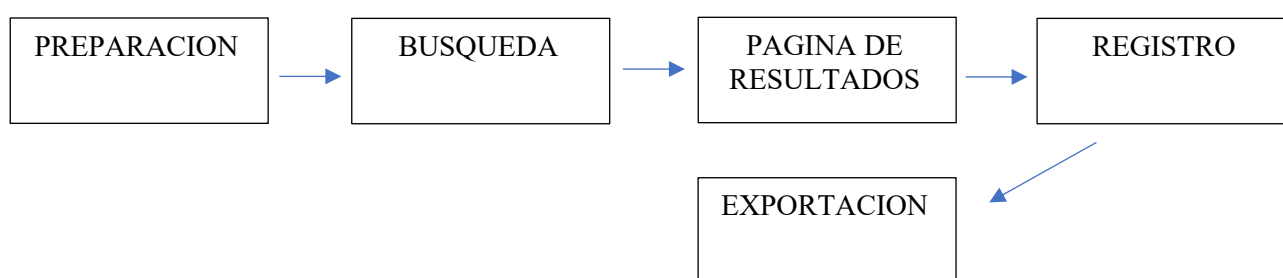


Figura 1.

Fuente: Elaboración propia.

5. DESARROLLO

5.1. ARBITRAJE Y MEDIACION COMO MEDIDAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

5.1.1. MEDIACION LABORAL

La intensidad con la que el tercero “*esté interviniendo para alcanzar una solución al conflicto que se está planteando es el factor que marca las diferencias entre los distintos sistemas extrajudiciales existentes para la solución del conflicto laboral planteado*”¹².

MARCO HISTÓRICO Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA MEDIACIÓN

A efectos de entender el concepto de mediación laboral hemos de empezar delimitando su marco histórico. En España se pueden distinguir tres etapas en el desarrollo conceptual de la mediación laboral:

1ª ETAPA.

Mediante la ya derogada Ley 39/1962 de 21 de julio, sobre la ordenación de la Inspección de Trabajo, la cual en su artículo tercero establecía lo siguiente respecto a la función del Inspector de Trabajo “*Ejercerá funciones de mediación en conflictos laborales de carácter colectivo, complementando la acción de los organismos sindicales*”¹³ facultando así a estos a extender sus competencias al ejercicio de mediadores en conflictos que fuesen de carácter colectivo.

2ª ETAPA.

Esta abarcaría hasta la tramitación de la Ley 11/1994, la cual dota de eficacia jurídica a los acuerdos logrados a través de la mediación.

3ª ETAPA.

¹²Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

¹³España. Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre ordenación de la Inspección de Trabajo (BOE 21 de julio de 1962).

Introducción de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo. 63 establece la mediación como acto exigido como requisito previo a la presentación de la demanda y ya no un acto voluntario de los interesados, de manera que pasa a ser imperativo este paso antes de poder acceder a la vía judicial¹⁴.

La mediación puede entenderse de diferentes formas. En este sentido, la Unión Europea define la mediación en su Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo, sobre aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles como: “*procedimiento estructurado en el que dos o más partes en un litigio intentan de forma voluntaria alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de un conflicto con la ayuda de un mediador*”¹⁵”

Desde una perspectiva laboral, Munduate define la mediación como “*intervención de una tercera parte, competente e imparcial, en una disputa, con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias y mejorar sus relaciones del futuro, proveyéndoles de un ambiente seguro*”¹⁶”. No obstante, la mediación laboral no debe considerarse como una alternativa directa al proceso judicial puesto que las partes han de asegurarse de la constancia escrita de un acuerdo, para que la decisión del mediador adopte eficacia jurídica (Directiva 2008/52/CE).

De una forma esquemática, podemos delimitar el concepto de mediación, como un conjunto de técnicas que promueven la resolución de un conflicto existente entre distintas partes, ejecutadas por un tercero que actúa de manera neutral e imparcial. Es decir, supone la intervención de un tercero, denominado mediador cuya función es propiciar un acuerdo entre las partes enfrentadas¹⁷

OBJETIVOS DE LA MEDIACIÓN

El principal objetivo de la mediación es la gestión de conflictos, impulsando a las partes a la creación de nuevas soluciones que se adapten a sus necesidades y resulten

¹⁴ Viana López, Cesar J., *Mediación laboral*, Dykinson, Madrid, 2013, pp. 77-99.

¹⁵ Unión Europea. Directiva (UE) 2008/52/CE del Parlamento Europeo, de 21 de mayo 2008, sobre aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.

¹⁶ Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.12.

¹⁷ Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

aceptables para ambas. Esta gestión del conflicto implica trabajar con todas las partes para ofrecer soluciones a los problemas, facilitando un acuerdo consensuado que mejore sus relaciones de cara al futuro.

Los objetivos de la mediación han quedado expresados con mayor precisión en la siguiente tabla:

Objetivo General	Promulgar una solución común que sea aceptada por ambas partes poniendo fin a la disputa planteada.
Objetivos específicos	1. Facilitar a las partes la creación de soluciones factibles a sus problemas.
	2. Transformar las relaciones entre las partes, perfeccionando las conductas, para una resolución efectiva de la disputa.
	3. Ampliar las opciones con relación a los procedimientos judiciales formales.

Tabla 3.- Objetivos de la mediación.

Fuente: Elaboración propia¹⁸.

Como se describe en la Tabla. 4, el objetivo general de la mediación puede definirse como la búsqueda de una solución común que resulte aceptada por ambas partes, poniendo así fin a la disputa que se está planteando. Sin embargo, de cara a la comprensión de este objetivo, se identifican tres objetivos específicos:

1º) “Facilitar a las partes la creación de soluciones factibles a sus problemas”.

¹⁸ Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.15.

La función de la mediación es ayudar a las partes a aclarar tanto sus intereses como los de las partes contrarias, sus prioridades, así como los posibles daños que pueden derivar en caso de no alcanzar acuerdo alguno. Por lo tanto, se trata de ayudar a las partes a identificar todos los intereses en juego brindándoles la visión más objetiva y real de su conflicto. Una vez realizado este análisis objetivo por las partes, este permite generar vías alternativas que permitan la solución del conflicto.

2º) “Transformar las relaciones entre las partes, perfeccionando las conductas, para una resolución efectiva de la disputa”

Este objetivo va ligado a mejorar las relaciones entre las partes enfrentadas eliminando los impedimentos existentes a la negociación, abriendo así diversos canales de comunicación que les facilite “hablarse sin atacarse”.

3º) “Ampliar las opciones con relación a los procedimientos judiciales formales”.

Para la comprensión de este objetivo, tiene que verse como la mediación se diferencia de otras formas de intervención de terceras partes en las cuales estas tienen un control constante sobre los resultados pudiendo estimar o desestimar cualquier propuesta. Lo que diferencia la mediación de otras formas de intervención de terceras partes puede resumirse en que las mismas partes implicadas son las que tienen el peso de alcanzar un acuerdo.

TIPOS DE MEDIACIÓN

Atendiendo al objetivo que se está persiguiendo con la mediación, junto con las técnicas empleadas para el logro de los objetivos pretendidos, podemos distinguir tres tipos de mediación:

Mediación Transformadora
Mediación Facilitadora
Mediación directiva o Evaluativa

Tabla 4.

Fuente: Elaboración propia.

1º) “Mediación Transformadora”

El objetivo de esta modalidad de mediación es el de mejorar la comunicación y relaciones entre las partes de cara a que estos sean capaces de gestionar sus posibles conflictos futuros de forma independiente, sin necesidad de llegar a ningún tipo de enfrentamiento¹⁹.

2º) “Mediación Facilitadora”

El objetivo de esta modalidad de mediación es el de brindar a las partes del apoyo necesario en el proceso con el fin de lograr un acuerdo, mediante el uso de técnicas que orienten a mejorar las relaciones entre las partes²⁰.

3º) “Mediación directiva o Evaluativa”

El objetivo de esta modalidad de mediación es el de llegar a un acuerdo satisfactorio entre las partes. Sin embargo, destaca por el proceso mediante el cual consigue esto: identificando el mediador las causas que suscitan el conflicto, permitiéndole reducir las distancias entre las partes hasta llegar a un acuerdo²¹.

PAPEL DEL MEDIADOR

Para empezar con la descripción de este concepto, la Directiva 2008/52/CE describe esta figura como *“Todo tercero a quien se pida que lleve a cabo una mediación de forma eficaz, imparcial y competente, independientemente de su denominación o profesión²²”*. Por tanto, el mediador se define como tercero imparcial y competente que facilita el transcurso del conflicto y ayuda a las partes a encontrar una solución.

El mediador es una figura que escucha, pregunta, sondea y confronta a las partes para ayudarlas, pero no toma decisiones, aunque si debe facilitar el proceso de

¹⁹ Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.30.

²⁰ Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.31.

²¹ Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.31.

²² Unión Europea. Directiva (UE) 2008/52/CE del Parlamento Europeo, de 21 de mayo 2008, sobre aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.

comunicación y negociación para permitir a las partes analizar el problema y conseguir una solución satisfactoria.

Sus requisitos y obligaciones podrían resumirse de la siguiente forma: 1º) debe tener conocimiento de como desarrollar el proceso, 2º) inspirar confianza en las partes, 3º) ser imparcial, 4º) mantener el compromiso de servir a las partes, 5º) no tener conflicto de intereses y 6º) deberá respetar la confidencialidad de la información transmitida por las partes²³.

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Para explicar el procedimiento de mediación, hay que dirigirse al Capítulo II del Título II del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, fijándonos en los artículos comprendidos entre el 14 y 18.

Se puede ejecutar el procedimiento de mediación, conociendo que sujetos están legitimados para solicitarla. En este TFG nos centramos únicamente en los conflictos colectivos por ello señalamos el art. 14.2 a) del VI ASAC que establece que gozan de legitimación *“todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional²⁴”*.

El objetivo del procedimiento es obtener una solución autónoma del conflicto, a través de un órgano de mediación que actuará como facilitadora en la búsqueda de un acuerdo entre las partes, pero siendo estas las únicas con capacidad para llegar a un acuerdo²⁵.

²³ Remón. B, “La figura del mediador en conflictos laborales”, Confederación de Empresarios de Navarra, (disponible en <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=71&id=1655&sec=4> ultima consulta 13/03/2022).

²⁴ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial” (BOE 10 de diciembre 2020).

²⁵ Fundación SIMA, “El procedimiento de mediación y su solicitud”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/el-procedimiento-de-mediacion-y-solicitud/> ultima consulta 13/03/2022).

El procedimiento goza de un plazo máximo de doce días hábiles desde, que se da registro a la solicitud, sin embargo, no se trata de un plazo fijo, puesto que podrá ser prorrogable o incluso reducible por mutuo acuerdo de las partes²⁶.

Primera fase Art. 15	SOLICITUD DE LA MEDIACIÓN
Segunda fase Art. 16	DESIGNACIÓN Y RECUSACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERCEN LABORES MEDIADORAS.
Tercera fase Art. 17	ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERCEN LABORES MEDIADORAS.
Cuarta fase Art.18	FINALIZACIÓN DE LA MEDIACIÓN.

En la Tabla 5 se detallan las fases que comprenden el proceso de mediación.

1º) “Solicitud de la mediación (Art. 15 VI ASAC)”

La instancia de la mediación se inicia mediante un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Este deberá cumplir una serie de requisitos de forma como son: la identificación de las partes (solicitante y frente a quien se dirige la solicitud) junto con posibles partes interesadas en el procedimiento, el objeto del conflicto, así como las pretensiones y razones que lo fundamentan, ámbito territorial en el que ocurre, etc. Es decir, datos que permitan al SIMA conocer con la mayor plenitud el contexto del conflicto²⁷.

2º) “Designación y recusación de las personas que ejercen labores mediadoras (Art. 16 VI ASAC)”

Es a las partes a quien corresponde la designación de la persona o personas que llevarán a cabo la mediación. El SIMA será quien provea a las partes de una lista de mediadores,

²⁶Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 18.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

²⁷Fundación SIMA, “El procedimiento de mediación y su solicitud”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/el-procedimiento-de-mediacion-y-solicitud/> ultima consulta 13/03/2022).

que han sido previamente propuestos y consensuados por las partes firmantes del ASAC²⁸, para que estos elijan a quien estimen conveniente.

En caso de no hacerlo el solicitante en la solicitud de mediación, se entenderá cede la designación al SIMA²⁹. Instada la mediación y recibida por el SIMA, este se dirigirá a la parte solicitada para que designe el mediador en un plazo máximo de tres días hábiles, de no hacerlo, se dará por entendida la cesión al SIMA para designar un mediador³⁰.

En el supuesto de que las partes no hubieran designado un mediador o, hayan delegado en el SIMA dicho ejercicio, su Dirección procederá a dirigirse a las partes para que estas lo hagan, garantizando en todo momento la participación igualitaria en el procedimiento³¹. En el caso de que alguna de las partes no hubiera designado mediador, se procederá a elegir al mediador seleccionado por la otra parte³². En el supuesto de que ninguna de las partes hubiera designado un mediador en el plazo otorgado una vez presentada la solicitud, el SIMA procederá con el archivo de las actuaciones³³.

El ASAC en el punto 4 del artículo 16 remite al cumplimiento obligatorio por parte del mediador de los requisitos de independencia e imparcialidad, estableciendo que estos podrán ser recusados antes de la celebración de la primera reunión *“a petición motivada de cualquiera de las partes, tras un procedimiento sumario ante la Comisión de Seguimiento del VI ASAC, en el que se dará audiencia a la persona afectada por la recusación y a las partes”*.

²⁸Fundación SIMA, “La designación del mediador”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/la-designacion-del-mediador/> última consulta 13/03/2022).

²⁹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 16.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

³⁰ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 16.2, (BOE 10 de diciembre 2020).

³¹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 16.3, (BOE 10 de diciembre 2020).

³² Fundación SIMA, “La designación del mediador”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/la-designacion-del-mediador/> última consulta 13/03/2022).

³³ Fundación SIMA, “La designación del mediador”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/la-designacion-del-mediador/> última consulta 13/03/2022).

3º) “Actuación de las personas que ejercen labores mediadoras (Art. 17 VI ASAC)”

Una vez designado el mediador o mediadores, comenzará su labor con efecto inmediato. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano mediador considere, pudiendo solicitar la información que consideren necesaria para el desarrollo de su función, pero siempre cumpliendo el deber de confidencialidad³⁴.

Durante el transcurso del procedimiento, el mediador se encargará de fomentar al máximo la comunicación entre las partes con el fin de facilitar la consecución de un acuerdo, garantizando el derecho de audiencia y los principios de igualdad y contradicción con el fin de que ninguna de las partes sufra indefensión³⁵.

Llegando a su fin el procedimiento, el mediador formulará propuestas para dar solución al conflicto o incluso prevenir que este ocurra, el ASAC faculta al mediador incluso para proponer a las partes someter sus discrepancias y repetir el proceso ante un órgano de arbitraje. Las partes deberán aceptar o rechazar de manera expresa las propuestas que han sido formuladas por el mediador, las cuales se tendrán por no realizadas en caso de no ser aceptadas³⁶.

4º) “Finalización de la mediación (Art. 18 VI ASAC)”

Se da por finalizado el procedimiento mediante el levantamiento del acta final por parte de los letrados de la Fundación, tras ser requerido por el órgano de mediación que actúa como garante del procedimiento³⁷.

Esta acta final podrá constatar el logro de un acuerdo o la ausencia de dicho:

³⁴ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 17.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

³⁵ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 17.2, (BOE 10 de diciembre 2020).

³⁶ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 17.3, (BOE 10 de diciembre 2020).

³⁷ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 18.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

- De haberse logrado un acuerdo, quedará recogido siempre que cumpla los requisitos legales de legitimación.
 - o El acuerdo contará con la misma eficacia que lo pactado en los periodos de consultas referidos en los artículos. 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y 176.2 de la Ley Concursal.
 - o Para el resto de conflictos laborales, gozará de la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, siendo objeto de depósito, registro y publicación atendiendo a los requisitos del artículo. 90 del Estatuto de los Trabajadores³⁸.
- De no haberse logrado el acuerdo, el mediador encargado habrá de requerir al letrado del SIMA que levante acta, dejando constancia registrada de la ausencia de acuerdo³⁹.
- La tercera alternativa que sería cuando las partes acuerdan someter la cuestión al procedimiento de arbitraje, en cuyo caso, el letrado levantará un acta de *“transformación del procedimiento de mediación en un procedimiento arbitral”*⁴⁰

5.1.2. ARBITRAJE LABORAL

La Real Academia de la lengua española define arbitraje como: *“Procedimiento extrajudicial para resolver conflictos de intereses mediante sometimiento de las partes, por mutuo acuerdo, a la decisión de uno o varios árbitros⁴¹”*.

³⁸ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 18.2, (BOE 10 de diciembre 2020).

³⁹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 18.3, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁴⁰ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 18.5, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁴¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Arbitraje”, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/arbitraje> [13 de marzo 2022].

El arbitraje laboral supone el segundo medio extrajudicial de resolución de conflictos. Se trata de una vía alternativa a la mediación y a los tribunales para resolver la disputa. La diferencia esencial se encuentra en que, en este proceso, es una tercera parte quien dicta una resolución, que se refleja en una resolución denominada laudo arbitral, la cual goza de eficacia jurídica. Sin embargo, resulta importante mencionar que el arbitraje “no trata de un sistema complementario de la vía judicial sino un mecanismo verdaderamente alternativo a esta⁴².”

MARCO HISTÓRICO Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ARBITRAJE

El arbitraje laboral, como bien define Jesús Cruz Villalón es “aquella modalidad de resolución de los conflictos laborales por medio del cual un tercero imparcial privado resuelve la discrepancia existente entre las partes en el conflicto, imponiendo la solución que estima pertinente”⁴³. Atendiendo a la definición podemos delimitar los elementos clave que componen el arbitraje en la siguiente tabla:

Árbitro.
Privado e imparcial.
Capacidad de imposición jurídica.

Tabla 6.

Fuente: Elaboración propia.

El arbitraje se encuentra regulado por la Ley 60/2003 sobre arbitraje, de 23 de diciembre, siendo modificada por última vez el 6 de octubre de 2015⁴⁴. Esta ley tal y como expresa su artículo. 1 se aplicará a “a los arbitrajes cuyo lugar se halle dentro del territorio español, sean de carácter interno o internacional, sin perjuicio de lo establecido en tratados de los que España sea parte o en leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje”. Sin embargo, en materia laboral se establece

⁴²Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

⁴³ Cruz Villalón, J. “El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España”, *Revista Ius et Veritas*, n. 45, 2012, pp. 120-34.

⁴⁴ Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE 23 de diciembre de 2003).

una exclusión mencionada en el apartado 4 del artículo primero: “*Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los arbitrajes laborales*”.

Atendiendo a las diferencias que presentan los conflictos que regulan los diferentes arbitrajes, el arbitraje laboral encuentra su regulación en el 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, encontrándose regulado en diversos artículos como medio de resolución de disputas laborales.

OBJETIVO DEL ARBITRAJE LABORAL

Erróneamente se piensa que la mediación y el arbitraje se encuentran en el mismo nivel, pudiendo las partes afectadas optar por una vía u otra. Sin embargo, el arbitraje más bien debería encontrarse equiparado con la vía judicial como alternativa a esta, en caso de no querer acudir por motivos que más adelante comentaremos a esta última.

Tal y como menciona Víctor Manrique López, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Deusto “*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*⁴⁵”.

Sin embargo, comparte el mismo objetivo que la mediación: resolver el conflicto laboral surgido entre trabajadores y empresarios con el fin de evitar la necesidad de acudir a la vía judicial para poner fin al conflicto.

TIPOS DE ARBITRAJE LABORAL

Existen dos modalidades de arbitraje dentro del ámbito laboral atendiendo así concurre el elemento esencial de voluntariedad.

⁴⁵ Manrique López, V.F., “El arbitraje laboral en su actual configuración jurídica”, *Revista de Derecho Publico Estudios de Deusto*, vol. 48, n. 2, 2000, pp. 101-122.

Arbitraje voluntario	Arbitraje obligatorio
-----------------------------	------------------------------

Tabla 7.

Fuente: Elaboración propia.

El arbitraje voluntario refiere al comúnmente conocido, en el cual impera la autonomía de la voluntad de las partes, que se someten a esta vía para poner fin al conflicto suscitado.

Sin embargo, el arbitraje obligatorio resulta un tanto más complejo y destaca por su naturaleza excepcional. Esta modalidad carece del elemento esencial del arbitraje, la voluntariedad de las partes. Debe estar totalmente justificado, de manera que no se vulnere el derecho fundamental expresado en el artículo. 24 de la Constitución Española a la tutela judicial efectiva, ni la autonomía de la voluntad de los implicados. Este se prevé para determinadas situaciones como, por ejemplo, la expresada en el artículo. 10 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en casos de huelgas que afecten a la economía nacional, siendo este impuesto por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo.

PAPEL DEL ÁRBITRO.

Se distingue del mediador o conciliador en que su intervención se asemeja a la intervención de un juez que dicta sentencia dado que goza de capacidad resolutoria, mientras que el contrario simplemente intenta un acercamiento de posiciones para conseguir llegar a una solución. La característica principal del arbitraje es que en este procedimiento son las partes quienes pueden elegir a medida como se resolverá el conflicto, pudiendo elegir todos los elementos integrantes del proceso; el árbitro o árbitros y la sede o la ley que se aplicará para su resolución. En otras palabras, el papel del árbitro puede definirse “*como tercero imparcial que interviene en el conflicto con facultades dirimentes*⁴⁶”.

⁴⁶ Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

El árbitro es nombrado por las partes enfrentadas para resolver el conflicto que las enfrenta y debe ser imparcial en su decisión, mediante un laudo, atendiendo a la legislación vigente.

Los requisitos fundamentales del árbitro son independencia e imparcialidad. Independencia. El propio Convenio Europeo de los Derechos Humanos en su artículo. 6, establece: *“Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones”*⁴⁷. Esto se traduce en que el árbitro en caso de no poder cumplir alguno de estos dos requisitos deberá abstenerse del proceso, provocando su recusación tal y como establece el artículo. 17 de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje.

Ante el supuesto de vulneración de alguno de estos dos deberes fundamentales, se podrá generar responsabilidad para el árbitro y la anulación del laudo arbitral que haya sido dictado. Como señala el Catedrático de Derecho del Trabajo y magistrado del Tribunal Supremo, Sempere Navarro, *“Si el árbitro tuviera vinculaciones directas o indirectas con las partes enfrentadas sería nula tanto su designación como su laudo”*.

De cara a la elección del árbitro, a nivel nacional el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en su artículo. 7 *“Lista de personas que ejercen labores mediadoras”* establece que *“A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista de personas mediadoras que el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) pondrá a disposición de quienes demandan sus servicios”*⁴⁸. La Fundación SIMA dispondrá de un listado actualizado de árbitros de reconocido prestigio, que deberán ser designados por mutuo acuerdo por las partes involucradas en el conflicto, teniendo libertad para fijar el número de árbitros deseado, con la única condición de que siempre deberá ser número impar y en caso de no existir acuerdo interpartes, se designará un único árbitro.

⁴⁷ Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, art. 6, (BOE 243/1979).

⁴⁸ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 7, (BOE 10 de diciembre 2020).

EL LAUDO ARBITRAL Y SU IMPUGNACIÓN

La decisión del árbitro adopta la forma de laudo, que se entiende como “*resolución dictada en el procedimiento arbitral, con eficacia equiparable a las sentencias judiciales, que dirime el conflicto surgido entre las partes por efecto del compromiso por el que estas acordaron atribuir la resolución de sus controversias a dicho procedimiento*”⁴⁹. Mediante el laudo, el árbitro pone fin al conflicto, dando así una solución para las partes, la cual es de obligado cumplimiento. La obligatoriedad del laudo deriva de un “compromiso arbitral”, lo que supone un requisito de legitimación de la actuación del árbitro, mediante el cual las partes se someten a la decisión dictada y se comprometen a acatarla⁵⁰.

El laudo arbitral, puede impugnarse mediante una acción de anulación, que deberá formularse ante la jurisdicción ordinaria en caso de que concurra alguno de los motivos tasados por el art. 41.1 de la Ley de Arbitraje. No obstante, como bien indican Alberto Fortún y German Álvarez-Garcillán “*las posibilidades de que la jurisdicción ordinaria anule un laudo arbitral son limitadas, puesto que la sumisión voluntaria al arbitraje supone la exclusión de toda vía jurisdiccional y, la renuncia al derecho a una segunda instancia en la que poder revisar el fondo del asunto*”⁵¹.

Para su anulación se ha de atender a uno de los 6 motivos tasados por el anteriormente mencionado artículo. 41 de la LA.

En la Tabla 8 se detallan los motivos tasados por los cuales podrá anularse el laudo:

Art. 41.1 a)	Convenio arbitral no exista o no sea valido.
---------------------	---

⁴⁹ IberLey, “El laudo arbitral y sus características”, (disponible en <https://www.iberley.es/temas/laudo-arbitral-caracteristicas-55681>; última consulta 16/03/2022).

⁵⁰ Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

⁵¹ Fortún, A. y, Álvarez Garcillan, G., “La impugnación de los laudos arbitrales”, *Revista Economist & Jurist*, 2013.

Art. 41.1 b)	No haya sido debidamente notificada la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales o no se haya podido hacer valer los derechos de una de las partes.
Art. 41.1 c)	Árbitros hayan resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión.
Art. 41.1 d)	Designación de los árbitros o el procedimiento arbitral no se haya ajustado al acuerdo entre las partes, o, no se ajuste a la ley.
Art. 41.1 e)	Árbitros hayan resuelto sobre cuestiones no susceptibles al arbitraje.
Art. 41.1 f)	Laudo sea contrario al orden publico.

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Para explicar el procedimiento de arbitraje, hay que dirigirse al Capítulo III del Título II del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, fijándonos en los artículos comprendidos entre el 20 y 25. Para explicar el procedimiento de arbitraje, primero hemos de señalar qué sujetos están legitimados para solicitarlo. Están legitimados para instar el procedimiento arbitral *“de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo. 14 de este Acuerdo”*⁵², es decir, los mismos sujetos que anteriormente mencionamos para el procedimiento de mediación.

El objetivo del procedimiento es obtener una solución al conflicto planteado a un árbitro tercero e imparcial que dicta una decisión con eficacia resolutoria plasmada en la forma de laudo. Resulta importante señalar que no resulta necesario haber agotado la vía de la mediación con anterioridad, sin embargo, voluntariamente tras haber finalizado el proceso de mediación pueden acordar la transformación de este último en uno de arbitraje.

Primera fase Art. 22	SOLICITUD DEL ARBITRAJE
Segunda fase	DESIGNACIÓN DE LOS ÁRBITROS

⁵² Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 21, (BOE 10 de diciembre 2020).

Art. 23	
Tercera fase Art. 24	DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL

En la Tabla 9 se detallan las fases que comprenden el procedimiento de arbitraje.

1º) “Solicitud del arbitraje (Art. 22 ASAC)”

Para comenzar un procedimiento de arbitraje se requiere las partes que voluntariamente han acordado encomendar a este dar solución sobre el conflicto o la cuestión suscitada presentar un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Este deberá cumplir una serie de requisitos como son: La identificación de las partes (empresa o sujetos colectivos) junto con las correspondientes restantes organizaciones interesadas si procede, La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje, El objeto sobre el cual va a versar el arbitraje junto con el plazo para dictar el laudo arbitral, El compromiso de aceptación de la decisión arbitral etc.⁵³. El escrito se denomina Compromiso Arbitral.

2º) “Designación de los árbitros (Art. 23 ASAC)”

Es a las partes a quien corresponde la designación de la persona que va a realizar el arbitraje, entre la lista de árbitros, expertos e imparciales que facilita el SIMA.

El árbitro deberá ser asignado por las partes promotoras de forma consensuada, en caso de desacuerdo, las partes habrán de desarrollar una lista de cinco árbitros consensuada de la cual descartarán sucesiva y alternativamente los nombres que estimen hasta que quede solo uno, decidiendo con un procedimiento aleatorio quién comenzará el descarte⁵⁴. No obstante, no se trata de un procedimiento tan rígido, el ASAC prevé dos vías alternativas:

⁵³ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 22.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁵⁴ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 23.2, (BOE 10 de diciembre 2020).

- Por un lado, delegar en la Dirección del SIMA la designación de la persona de la lista arbitral elaborada⁵⁵.
- Por el otro designar por mutuo acuerdo una persona no incorporada en la lista facilitada por el SIMA. Sin embargo, en este caso, el arbitraje deberá ajustarse de manera estricta a los criterios del VI ASAC, del código ético y de las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA⁵⁶.

3º) “Desarrollo del procedimiento arbitral (Art. 24 ASAC)”

El procedimiento comienza tras la aceptación de la designación por parte del árbitro, comenzando en los dos días hábiles siguientes. El proceso de arbitraje se realizará según los tramites que considere el árbitro apropiados, pudiendo solicitar tanto la comparecencia de las partes, como el auxilio de expertos o, documentación complementaria, con el fin de llegar al fondo del asunto. El árbitro durante todo el procedimiento estará encargado de garantizar el derecho de audiencia de los comparecientes junto con el respeto a los principios de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión⁵⁷.

Escuchadas a las partes y habiendo analizado las pruebas pertinentes, el arbitro deberá dictar un laudo arbitral motivado en el plazo que se haya fijado por el Compromiso Arbitral. No obstante, atendiendo a las *“dificultades del asunto y su trascendencia”* el arbitro podrá prorrogar el plazo mediante una resolución motivada, debiéndolo dictar en un plazo máximo de 40 días hábiles⁵⁸.

⁵⁵ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 23.3, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁵⁶ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 23.4, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁵⁷ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 24.1, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁵⁸ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 24.2, (BOE 10 de diciembre 2020).

Emitido el laudo, el árbitro habrá de comunicárselo al letrado encargado para citar a las partes y notificarles con efecto inmediato de la resolución⁵⁹. Una vez notificadas las partes cuentan con un plazo de tres días hábiles para solicitar la corrección de errores de forma o la aclaración de algún concepto⁶⁰. Una vez solicitado, la aclaración o subsanación deberá ser resuelta en un plazo de 5 días hábiles. A efectos aclaratorios, este proceso queda detallado en la siguiente figura

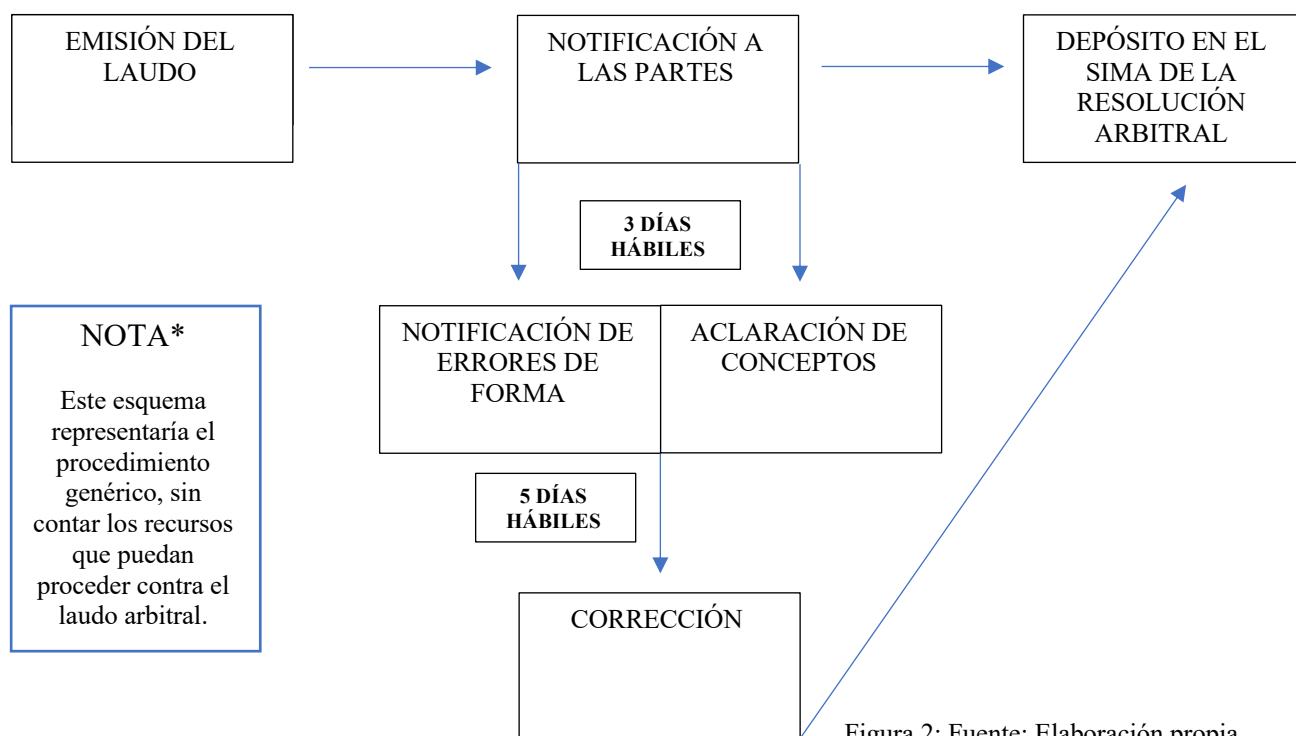


Figura 2: Fuente: Elaboración propia.

Finalizado el proceso, la resolución arbitral es objeto de depósito en el SIMA, ofreciéndosele la opción a las partes de publicar el laudo. Este quedará registrado y publicado en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON)⁶¹.

En caso de que se tratase de un arbitraje de materias que no trascienden más que el nivel autonómico, el procedimiento sería similar, pero atendiendo a lo establecido en los

⁵⁹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 24.3, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁶⁰ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 24.4, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁶¹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 24.5, (BOE 10 de diciembre 2020).

respectivos Reglamentos de solución autónoma de conflictos autonómicos. En los cuales serán los organismos autonómicos como a título de ejemplo es el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, quienes suplan los servicios otorgados por el SIMA a nivel nacional.

ORGANISMOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

En la figura 3 hacemos un esquema referente a los organismos que intervienen en la mediación y arbitraje:

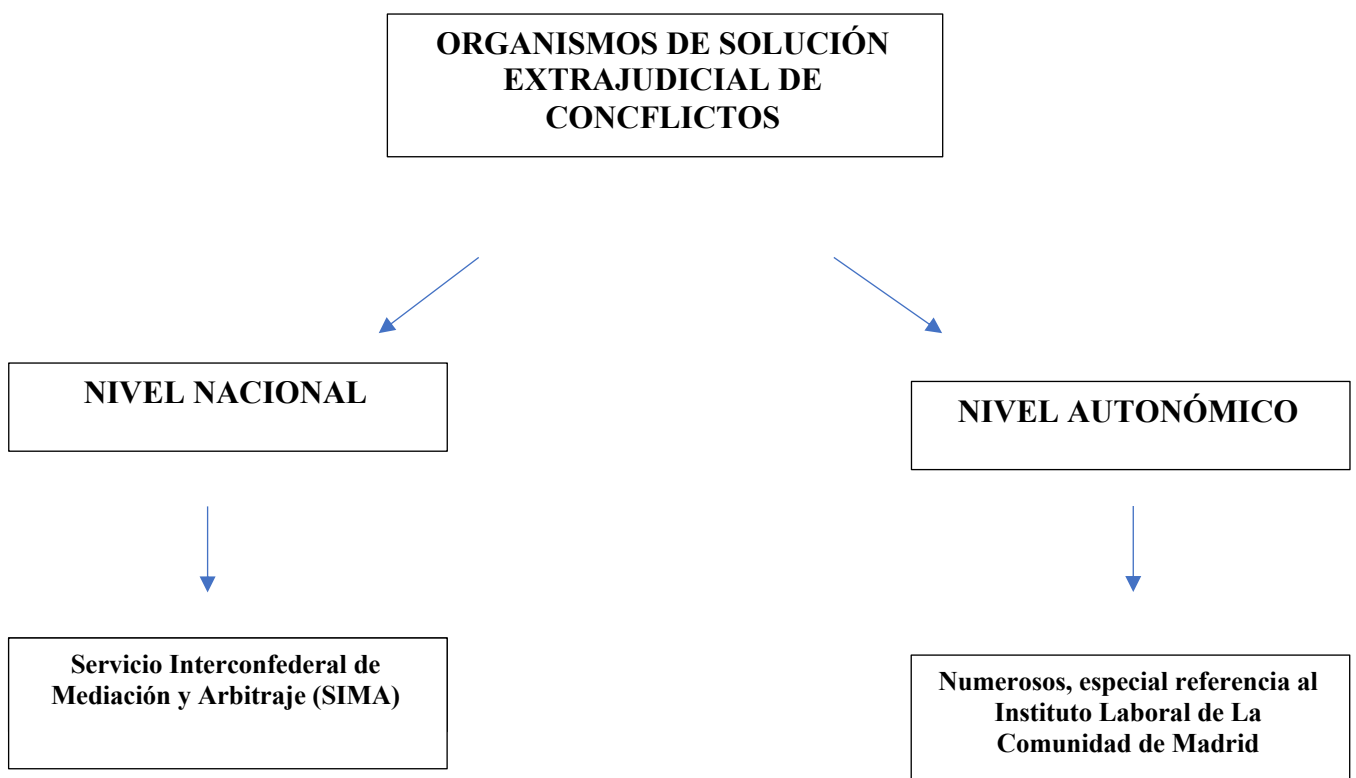


Figura 3: Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la figura 3, en España los organismos de solución extrajudicial de conflictos se dividen a nivel nacional por un lado y, autonómico por el otro.

A nivel nacional encontramos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Consiste en una fundación que fue creada por las cuatro Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel nacional, siendo estas, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y, por último, la Unión General de Trabajadores. El SIMA tiene su origen en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, el cual fue suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 25 de enero de 1996⁶².

Se trata de una Fundación del Sector Público tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La cual pone a disposición de las partes interesadas una serie de recursos y de naturaleza pública y gratuita que incluye medios tanto humanos como técnicos para llevar a cabo una mediación o arbitraje con plenas garantías⁶³.

Tiene como objetivo principal la resolución de los conflictos de trabajo, cuyo ámbito sea superior a una comunidad autónoma, que surjan entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje⁶⁴. Desde su fundación se ha encargado de llevar a cabo la mediación y el arbitraje laboral, bajo las previsiones estipuladas por el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales (ASAC).

De acuerdo con el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ante el SIMA pueden plantearse diferentes tipos de procedimientos en función de la controversia planteada por las partes. El ámbito funcional del SIMA viene expresado en el artículo. 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección general de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, el cual expresa en su apartado tercero qué tipos de conflictos laborales son susceptibles de someterse al procedimiento previsto en el ASAC. Estos conflictos quedan expresados en la siguiente tabla:

Conflictos colectivos de interpretación y aplicación.
Controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.

⁶² Fundación SIMA, “¿Quiénes somos?”, (disponible en <https://www.fsima.es/fundacion-sima/quienes-somos/> última consulta 17/03/2022).

⁶³ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial”, Art. 5, (BOE 10 de diciembre 2020).

⁶⁴ Fundación SIMA, (disponible en <https://www.fsima.es/> última consulta 17/03/2022).

Conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
Conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo, por un periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.
Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas previsto en los artículos: 40,41,47,51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
Conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo. 44.9 del Estatuto de los Trabajadores.
Conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal.
Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
Cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación.

Tabla 10.

Fuente: Elaboración propia.

De cara a la eficacia de los acuerdos alcanzados en el SIMA, estos son vinculantes para las partes, teniendo eficacia de convenio colectivo, por lo tanto, adquiriendo fuerza ejecutiva sin necesidad de ratificación ante un juez o tribunal⁶⁵.

A nivel autonómico, existen numerosos organismos de mediación y arbitraje. Los poderes públicos territoriales han jugado un papel importante a la hora de desarrollar medidas efectivas de resolución de conflictos laborales. Todas las Comunidades Autónomas se han revestido de acuerdos de resolución extrajudicial de conflictos. Se

⁶⁵ Fundación SIMA, “¿Qué efectos tiene el acuerdo alcanzado en el SIMA?”, (disponible en <https://www.fsima.es/fundacion-sima/que-hacemos/que-efectos-tiene-el-acuerdo-alcanzado-en-el-sima/> ultima consulta 17/03/2022).

tratan de una pluralidad de acuerdos que han culminado en convertirse en auténticos convenios colectivos. Como ejemplo encontramos los siguientes:

- Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)⁶⁶.
- Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL)⁶⁷.
- Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)⁶⁸.
- Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid⁶⁹

El denominador común de todos estos organismos autonómicos de mediación y arbitraje se encuentra en que comparten un núcleo y objetivos comunes, sin embargo, atendiendo a las diferencias territoriales, los sistemas presentan pequeñas diferencias. En este trabajo, haremos referencia al último mencionado, la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid nace en base a la firma del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en la Comunidad de Madrid, y fue creado como órgano encargado de desarrollar los procedimientos de mediación y arbitraje en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid⁷⁰. Se rige mediante el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución autónoma de conflictos laborales y del instituto laboral de la Comunidad de Madrid, el cual se suscribió al amparo de los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁷¹.

Trata de una fundación perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid, compuesta por la propia Comunidad de Madrid que la preside, y por las

⁶⁶ Tribunal Laboral de Catalunya (disponible en <http://www.tribulab.cat/> última consulta 17/03/2022).

⁶⁷ Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (disponible en <https://www.fundaciontal.org/es/>; última consulta 17/03/2022).

⁶⁸ Sistema Extrajudicial de Resolución De Conflictos Laborales de Andalucía (disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>; última consulta 17/03/2022).

⁶⁹ Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (disponible en <https://www.institutolabormadrid.org/quienes-somos/>; última consulta 17/03/2022).

⁷⁰ Fundación Instituto Laboral Comunidad de Madrid (disponible en <https://www.institutolabormadrid.org/quienes-somos/>; última consulta 17/03/2022).

⁷¹ Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

principales organizaciones sindicales, como son: Comisiones Obreras de Madrid (CCOO), la Unión General de Trabajadores UGT-Madrid y la organización empresarial CEIM⁷². Ante el instituto pueden plantearse aquellos conflictos que surjan entre empresarios y trabajadores, o sus organizaciones representativas, siempre que estos no excedan del ámbito de la Comunidad Autónoma⁷³.

5.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS MÉTODOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

El objetivo es determinar la eficacia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos mediante un análisis estadístico de estos.

Resulta necesario hacer un inciso en cuanto al motivo por el cual hemos analizado la mediación mediante datos estadísticos y no jurisprudenciales, esto se debe a la ausencia de información publicada al respecto.

Los datos que han sido empleados para la elaboración de las tablas que se detallan a continuación son los últimos publicados en las paginas oficiales estatales y autonómicas corresponden al:

- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- Consejo General del Poder Judicial.

Estas estadísticas se han elaborado en base a datos procedentes de formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma⁷⁴. Su finalidad es reflejar los datos relacionados con mediaciones y conciliaciones colectivas,

⁷² Fundación Instituto Laboral Comunidad de Madrid (disponible en <https://www.institutolabormadrid.org/quienes-somos/>; ultima consulta 18/03/2022).

⁷³ Fernández- Costales Muñoz, J., “Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España”, Universidad de León, 2018.

⁷⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación” (disponible en <https://www.mites.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm>; ultima consulta 18/03/2022).

así como arbitrajes expuestos en tablas que faciliten su comprensión, a nivel nacional como autonómico.

Sin embargo, antes de describir el análisis, debemos comentar que no se aprecia una línea de mejora en los datos que han sido publicados. A nivel autonómico no existe plena transparencia respecto a los datos relativos al número de arbitrajes, de manera que resulta difícil realizar un análisis comparativo eficaz entre la mediación y el arbitraje a nivel estadístico.

5.2.1. DATOS ESTADÍSTICOS MEDIACIÓN A NIVEL NACIONAL

La siguiente Tabla, refleja el número de conciliaciones y mediaciones a nivel nacional durante los años 2019 y 2020, así como las empresas y trabajadores afectados por estos procesos.

TOTAL NACIONAL			
CONCILIACIONES COLECTIVAS - MEDIACIONES			
	Numero	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
Año 2019	5.016	140.635	4.963.941
Año 2020	4.109	212.625	4.287.058

Tabla 11.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

De los datos expresados por la Tabla 10, se puede observar como el número de conciliaciones y mediaciones disminuye desde 5.016 procedimientos hasta 4.109 en el año siguiente, implicando aproximadamente una bajada de 18% entre un año y el otro. No obstante, en estos datos puede apreciarse un crecimiento en cuanto al número de empresas que se ven inmersas en este procedimiento y una disminución en cuanto al número de trabajadores afectados, esta estadística puede estar reflejando que los

conflictos que acudieron a esta vía surgidos en el año 2019 tuvieron un carácter mas colectivo que los del año 2020.

TOTAL NACIONAL			
ARBITRAJES DE MATERIA LABORAL			
	Numero	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
Año 2019	26	14.160	86.477
Año 2020	19	2.937	46.330

Tabla 12.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En cuanto a los datos expresados por la Tabla 11, se observa como el número de arbitrajes al igual que en el caso de conciliaciones y mediaciones, disminuye de 26 procedimientos arbitrales que hubo en el año 2019 hasta 19 en el año 2020, implicando una reducción de un año a otro de 24%. Disminuye tanto el número de empresas que se vieron inmersas en este tipo de procedimiento como el número de trabajadores que se vieron afectados.

Comparando el número de procedimientos de conciliación y mediación llevados a cabo en los años 2019 y 2020 con el número de procesos arbitrales, se aprecia la mediación como la vía favorita escogida por las empresas. Esto puede ser debido a diversos factores entre los cuales a simple vista puede destacarse como más importante y distintivo el elemento de libertad, este elemento sí que es verdad que también es común en el arbitraje puesto que las partes se someten voluntariamente a uno de estos dos medios como alternativa a la vía judicial. Sin embargo, en la mediación las partes pueden acordar que el pacto que ponga fin al conflicto goce o no de título ejecutivo. De esta manera las partes pueden optar por esta vía como mero medio de acercamiento de posturas. Sin la obligatoriedad salvo pacto expreso de la resolución. En otras palabras, la mediación puede resultar mas atractivas para las partes puesto que son ellas quienes tienen control sobre el asunto, actuando el mediador como un intermediario que busca el acercamiento de

posturas, pero siendo las partes dueñas del acuerdo al cual se llegue, del cual los resultados que se desprendan, en un principio no serán vinculantes.

No obstante, estas conclusiones no deben considerarse absolutas puesto que apenas ha habido transparencia⁷⁵ por parte de las Comunidades Autónomas en lo que se refiere al número de arbitrajes realizados en estos dos años (2019 y 2020), habiendo sido únicamente comunicado el número de arbitrajes que se llevaron a cabo en:

- 2019: El SIMA, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia.
- 2020: El SIMA, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco.

5.2.2. ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LOS PROCESOS DE LAS MEDIACIÓN

TOTAL NACIONAL			
CONCILIACIONES – MEDIACIONES			
Año 2019	¿Acuerdo alcanzado?	SÍ	1.511
		NO	2.527
		Intentado sin efecto o archivado	978
Año 2020	¿Acuerdo alcanzado?	SÍ	1.033
		NO	2.173
		Intentado sin efecto o archivado	903

Tabla 13. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La Tabla 14 describe la eficacia de la mediación en términos estadísticos. Entre año 2019 y 2020 se aprecia un cambio en el efecto de las mediaciones. En ambos años queda claro que la mediación no cumple su objetivo actuando como medio efectivo alternativo a la vía judicial puesto que en ambos años la tasa de éxito no superó el 31%,

⁷⁵ Estadísticas de Mediación, Arbitraje y Conciliación Años 2019 y 2020. Publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

habiéndose alcanzado en 2019 un acuerdo el 30% de las partes que acudieron a esta vía y, un 25,1% en el año 2020. Sin embargo, lo que impacta de estos datos son los fracasos en los que directamente no se ha alcanzado acuerdo alguno o se ha intentado esta vía sin efecto, siendo en 2019 el 69,9% de las veces que se celebró un acto de mediación y, más alto aún en 2020 (74,9%).

Las conclusiones que pueden sacarse de estos datos es que en el transcurso de un año a otro no solo descendió el número de casos en los que las partes se pusieron de acuerdo en acudir a este medio de resolución de conflictos, sino que, también bajo la efectividad puesto que una minoría de las partes que optó por esta vía consiguió poner fin al conflicto que plantearon.

5.2.3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EFICACIA DEL ARBITRAJE

La eficacia del arbitraje se refleja atendiendo a si esta vía extrajudicial ha puesto fin o no al conflicto planteado, en resumen, el hecho de que el laudo no sea impugnado ante la vía judicial puesto que esto supondría el fracaso de este método de resolución.

Durante la realización del trabajo, fueron pocos los casos de arbitraje encontrados, la transparencia de algunas comunidades autónomas al respecto ha sido escasa por no decir nula. Esto se puede deber a un motivo esencial que motiva a las partes a acudir a esta vía, la confidencialidad de estos procesos. Sin embargo, para proceder con el análisis de su eficacia, en este TFG hemos tomado como referencia jurisprudencial, 3 casos de arbitraje, notorios por sus resoluciones y motivos por los cuales se instruyeron:

1. Arbitraje entre los representantes de los trabajadores del Grupo AEGON y el Grupo AEGON.
2. Arbitraje entre el Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabinas de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas de España (STVLA), la Unión Sindical Obrera y la empresa Spanair, S.A.
3. Arbitraje entre el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) e Iberia.

1º) Representantes de los trabajadores Grupo AEGON vs Grupo empresarial AEGON
(16 de junio de 2004)

Este conflicto nació entre los trabajadores y los empresarios del Grupo AEGON, los cuales acudieron ante el SIMA tras la presentación de un escrito de interposición de Conflicto Colectivo por parte de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras. Ambas partes mediante la firma del “*Compromiso de aceptación de la decisión arbitral*” aceptaron el carácter vinculante de la eventual resolución arbitral, eventualmente dictada en el plazo de diez días hábiles tras la primera reunión, por el árbitro D. Santiago González Ortega.

El motivo del conflicto se fundaba en una discrepancia entre las partes con respecto a la interpretación de un Acuerdo anteriormente suscrito entre las partes involucradas, en el que se postulaba la posibilidad de que el concepto retributivo de Compensación Adicional por Primas podía ser absorbido y compensado por la retribución denominada “incentivos por objetivos”⁷⁶. Es decir, se trataba de un conflicto de interpretación en relación con el clausulado de un acuerdo que había sido firmado entre ambas partes.

D. Santiago González Ortega, en condición de árbitro, se posicionó de parte de la interpretación de la representación de los trabajadores entendiendo su interpretación como la correcta reconociendo a estos últimos “*el derecho a percibir el complemento de Compensación Adicional por Primas, con independencia de los complementos salariales de cantidad y calidad del trabajo que pudieran tener en virtud del sistema de incentivos por objetivos*”.

El caso muestra la efectividad del arbitraje como medio alternativo a la vía judicial para la resolución de conflictos puesto que se cumplieron los objetivos perseguidos por las partes a la hora de someterse a esta vía procedimental. Se obtuvo una solución rápida en los plazos establecidos y, las partes se beneficiaron de la imparcialidad del arbitro que

⁷⁶ Resolución de 16 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON.

consiguió mediante su interpretación y conocimiento sobre la materia, mitigar el conflicto de interpretación existente entre las partes. Por último, su efectividad como medio extrajudicial de resolución de conflictos queda consolidada bajo el hecho de que las partes vieron satisfechas sus pretensiones y el proceso de arbitraje, evitó la confrontación directa que habría planteado otra vía como es la judicial.

2º) *Representantes del SITCPLA, STVLA y Unión Sindical Obrera vs Spanair S.A (15 de diciembre de 2010)*

Este conflicto nació entre el SITCPLA, STVLA, la Unión Sindical Obrera y Spanair S.A tras no haber llegado estas a un acuerdo en la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabinas de Pasajeros de Spanair S.A. Ambas partes mediante la firma de un convenio arbitral nombraron al ex Magistrado del Tribunal Supremo, D. José María Marín Correa como árbitro experto imparcial, aceptando el carácter vinculante de la eventual resolución arbitral y optaron por un arbitraje de equidad.

El motivo del conflicto se fundaba en una discrepancia entre las partes afectadas en torno a “*determinar si los desplazamientos que deben hacer los Tripulantes de Cabina con motivo de asistencia a los cursos de perfeccionamiento, refresco y/o formación que en la actualidad se imparten en el CAE en Madrid, deben considerarse un traslado intraeroportuario o no*”. Es decir, las partes acudieron a esta vía con el fin de resolver una cuestión de interpretación en cuanto a si debía la aerolínea Spanair cubrir las costas de traslado a estos entrenamientos de formación de carácter obligatorio para la tripulación.

D. José María Marín Correa, en condición de árbitro, tras realizar su razonamiento de equidad, se posicionó de parte de Spanair, S.A entendiendo que la compañía no tenía obligación de sufragar los gastos de traslado a los centros de formación y, declarando que la compensación de gastos alegada por la parte sindical no resulta obligada atendiendo al artículo. 48 del Convenio Colectivo de la Empresa. Este laudo resultó eficaz como medio extrajudicial de conflicto puesto que se trataba de una cuestión interpretativa que precisaba de la opinión de un experto en el sector más que una interpretación de una ley. Ambas partes aceptaron el laudo y no lo impugnaron posteriormente en vía judicial.

Sin embargo, este caso resulta peculiar dado que la empresa Spanair se contradice inicialmente a sí misma y no parece en un primer momento comprender la función del árbitro y la diferencia entre un arbitraje de equidad y un arbitraje de derecho. A pesar de haber quedado constatada su voluntariedad en el acta de sometimiento al procedimiento arbitral, una vez iniciado el proceso expresan su negatividad a acudir a esta vía y oposición a la ejecutividad del laudo dictado fundándose en que el arbitro carecía de capacidad decisoria en cuanto a la materia. Sin embargo, al tratarse de un arbitraje de equidad y no de derecho, resulta incoherente el alegato de Spanair de incompetencia objetiva y funcional, dado que esta modalidad implica que el arbitro “*resuelva el conflicto según su más leal saber y entender; según su sentido natural de lo justo, permitiéndole tener en cuenta circunstancias que le permitan moderar la aplicación estricta de la norma jurídica*”⁷⁷. D. José María Marín Correa bien dice al respecto en sus razonamientos de equidad “*esta realidad supone que lo que resultaría absolutamente inadecuado sería someter la controversia a un Tribunal, que tendría que resolver en Derecho, sin poder atender a las solicitudes de las instancias que sean contenido del conflicto de intereses puesto que este excede al conflicto jurídico*”⁷⁸ argumentando la necesidad para las partes afectadas de que este tipo de conflictos sean resueltos por esta vía más que por la judicial.

3º) *Representantes del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas vs Iberia LAE (24 de mayo y 21 de diciembre de 2012)*

Este conflicto quizás puede constituir el más emblemático de los mencionados en este trabajo debido a su significancia y particularidades. La diferencia más notable con respecto a los anteriores es que este no fue eficaz como medio alternativo a la resolución del conflicto dado que tuvo que intervenir tanto la Audiencia Nacional como el Tribunal Supremo. Presenta además tres particularidades que lo diferencian de los procedimientos anteriormente mencionados:

⁷⁷ Tribunal Arbitral de Barcelona, “Arbitraje de Equidad”, (disponible en <https://tab.es/arbitraje/acerca-del-arbitraje/>; última consulta el 23/03/2022).

⁷⁸ Resolución de 8 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral del I Convenio colectivo de Tripulantes de Cabinas de Pasajeros de Spanair, S.A, BOE, pg. 30738.

- No fue un procedimiento al cual las partes acordaron someterse voluntariamente, sino que debido a los numerosos problemas que estaban surgiendo a raíz de dicho conflicto, fue el Consejo de ministros quien acordó que se celebrase este arbitraje bajo la dirección como árbitro de D. Jaime Montalvo Correa.
- Hubo un intento fallido de mediación para conseguir un acuerdo entre las partes con anterioridad al proceso arbitral. Este fue dirigido por D. Manuel Pimentel Siles a petición de los Ministerios de Fomento, Empleo y Seguridad Social.
- A pesar de la naturaleza ejecutiva del Laudo, atendiendo a la naturaleza excepcional de este conflicto, en el laudo más que posicionarse el árbitro de una parte u otra, formulaba una serie de recomendaciones ejecutivas que pusiesen fin al conflicto.

Visto lo anterior procedemos con los antecedentes de hecho, el conflicto surge en el marco del desarrollo del VII Convenio de la compañía una vez este fue denunciado, abriéndose una nueva etapa negociadora en la cual se puso sobre la mesa la creación por parte de Iberia L.A.E de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express S.A.U y, la correspondiente cesión de actividad. Iberia planteó la creación de una compañía de bajo coste que sería la encargada de realizar las actividades de corto y medio plazo dentro de Iberia en condiciones competitivas con las compañías de bajo coste del mercado⁷⁹. A partir de ese momento se produjo un bloqueo en el desarrollo de el VIII Convenio. Partiendo de esta discrepancia la sección sindical del SEPLA convocó huelgas alegando que la creación de dicha aerolínea de bajo coste “*supondría afectar gravemente la propia actividad de dichos pilotos, su promoción y progresión y poner en riesgo el futuro de los puestos de trabajo de los mismo*”. Habiendo fracasado los intentos de mediación mencionados con anterioridad, debido a las características que presentaba el conflicto como son las graves consecuencias que estaba generando para la economía nacional y para el disfrute de bienes constitucionalmente protegidos, el Consejo de ministros acordó el establecer un arbitraje obligatorio bajo la forma de arbitraje de equidad.

⁷⁹ Resolución de 29 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral dictado en arbitraje obligatorio acordado como vía de solución de la huelga declarada en la empresa Iberia LAE, SAU Operadora, BOE, pg. 45983.

El objetivo del arbitraje no era menos que desatascar la negociación del VIII Convenio colectivo, puesto que el bloqueo de este último era el principal motivo de las huelgas que estaban siendo convocadas, de manera que el árbitro centró el procedimiento en abordar cuestiones suscitadas en ambos Convenios el VII y VIII para conseguir un equilibrio y poner fin al conflicto planteado.

Culminado el plazo que había sido otorgado para el desarrollo del proceso, el árbitro bajo el laudo arbitral dictó una serie de recomendaciones entre las cuales solicitaba el desistimiento por parte de Iberia a la demanda de conflicto colectivo presentada ante la Audiencia Nacional, así como la no presentación por parte del SEPLA de otra demanda por presuntos incumplimientos del VII Convenio colectivo, todo con el fin de mitigar las hostilidades entre ambas partes. Recomendó además que durante el desarrollo de los procedimientos negociales entre las partes, se buscara una solución pacífica.

No obstante, no terminó la disputa aquí, puesto que Iberia impugnó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el laudo anteriormente dictado, admitiendo la AN los alegatos y declarando la nulidad del laudo bajo la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 0122/2012. El fundamento de anulación se encontraba en no haber dado audiencia en la fase de alegaciones a Iberia Express.

A raíz de la anulación del laudo dictado el 24 de mayo de 2012, se retrotrajo el proceso al momento en que se cometió la infracción. Se dio parte a Iberia Express la cual se posicionó contraria al procedimiento y declaró una vulneración a su legítima defensa, fundada en la vulneración del principio de imparcialidad junto con la falta neutralidad que ha de existir en todos los procesos arbitrales, cuestionaron además la condición de árbitro de D. Javier Montalvo Correa fundándose en que la declaración de nulidad de un laudo arbitral “*exige bien la renovación del compromiso arbitral entre las partes, bien, en caso de arbitraje obligatorio la adopción de un nuevo acuerdo al respecto por el órgano competente*”⁸⁰.

⁸⁰ Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral en el conflicto planteado entre Iberia LAE, SAU, Operadora y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, BOE.

El segundo laudo al igual que el primero en lo relativo a la creación de Iberia Express y la cesión de actividad por parte de la matriz Iberia L.A.E a la anteriormente mencionada, poniendo así fin al proceso.

No obstante, la parte Sindical del procedimiento presentó un recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declaraba la nulidad del primer laudo arbitral, el cual fue estimado dotando otra vez de eficacia el primer laudo dictado y por ende desestimando el segundo dictado el 21 de diciembre de 2012⁸¹.

En conclusión, este procedimiento arbitral supone un fracaso viendo el arbitraje como medio de resolución extrajudicial de conflictos puesto que las partes terminaron por apoyarse en la vía judicial para la resolución de su conflicto, forzando a que esta interviniese en dos sentencias que terminan por contradecirse, la primera dictada por la Audiencia Nacional declarando la nulidad del primer laudo arbitral y, la segunda posteriormente dictada por el Tribunal Supremo que anulaba la sentencia de anulación de la Audiencia Nacional. Es decir, a pesar de que, sí que se pueda argumentar que finalmente se puso fin al conflicto mediante el proceso arbitral, este, como medio alternativo a la vía judicial, fracasó.

CASO	TIPO DE CONFLICTO	TIPO DE ARBITRAJE	¿PUSO FIN AL CONFLICTO?
AEGON	Interpretación	De equidad	SÍ
SPANAIR	Interpretación	De equidad	SÍ
IBERIA	Bloqueo	De equidad	NO

Tabla 14.

Fuente Elaboración propia.

5.2.4. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE ESTOS MEDIOS

⁸¹ Sentencia de 4 de abril de 2014, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por la que se declara la nulidad del laudo arbitral de 21 de diciembre de 2012 en el conflicto colectivo entre Iberia LAE SAU Operadora y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, con motivo de la cesión de actividad de Iberia Express.

En este apartado se procede a analizar las ventajas e inconvenientes que presenta cada método de resolución de conflictos de forma individual, y así poder reflejar su utilidad para las empresas.

MEDIACIÓN LABORAL

A continuación, desarrollamos diferentes subapartados, con el fin de obtener una visión crítica y profunda sobre la utilidad de este método de resolución.

VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN

Las ventajas de la mediación son varias, sin embargo, en este trabajo nos centramos en cuales son las más útiles o llamativas para las empresas a la hora de decantarse por una u otra vía para resolver el conflicto en el que se ven inmersos. Es por ello que quiero resaltar las siguientes:

- Rapidez.
- Orientación hacia la transformación de la relación existente. No solo se pone fin al conflicto planteado, sino que se pretende que las partes afectadas mantengan una relación que produzca frutos a largos plazo.
- Privacidad. Elemento muy importante en caso de ser una empresa grande o simplemente no desear verse afectado por la trascendencia social que pueda tener el caso.
- Flexibilidad.

INCONVENIENTES DE LA MEDIACIÓN

Desde una perspectiva tanto empresarial como individual, la mediación puede presentar una serie de inconvenientes, que la hacen menos atractiva de cara a dirimir el conflicto existente. A mi parecer, las principales desventajas serían:

- Carencia de eficacia resolutoria. El hecho de que no se tenga garantía plena de obtener una resolución con fuerza ejecutiva puede desincentivar a las partes a la hora de elegir esta vía.
- Aceptación como elemento esencial. Para que la mediación resulte eficaz es condición imperativa que ambas partes acepten la resolución, de manera que en caso de desacuerdo habría supuesto una pérdida de tiempo para las partes.
- Predisposición negativa de alguna de las partes. Una de las partes puede mostrarse contraria a colaborar, de forma que el proceso perdería su función.

Sin embargo, un inconveniente en especial a destacar es el hecho de que, en determinadas situaciones, como es el caso de conflictos que previsiblemente pueden acabar siendo objeto de un proceso judicial, “*las partes están obligadas a cumplir un trámite previo de mediación previsto por el Acuerdo Interprofesional de aplicación*”⁸². De esta forma, se termina desnaturalizando el método, desapareciendo su elemento esencial, la voluntariedad, puesto que se termina forzando a las partes a acudir a esta vía. Pierde así su naturaleza de medida alternativa para la resolución del conflicto y, lo convierte en un mero trámite para poder llegar a la vía judicial.

ARBITRAJE LABORAL

Al igual que en el apartado de la mediación, este queda dividido en los diferentes subapartados para conseguir una visión crítica y profunda sobre su utilidad.

VENTAJAS DEL ARBITRAJE

Las ventajas del arbitraje son varias, sin embargo, nos centramos en las más llamativas para las empresas a la hora de decantarse por una u otra vía para resolver el conflicto en el que se ven inmersos. Estas se han basado en las opiniones de María José Abella Mestanza y Carlos Luis Alfonso Mellado, árbitros de los Tribunales Laborales de Comunidad Valenciana y Cataluña:

⁸² López Álvarez, M.J, “Puntos críticos en torno al uso de la mediación en la empresa” *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 98 mayo-agosto 2016, ISSN: 1889-7045.

- Celeridad del procedimiento. Supone una de las mayores ventajas del procedimiento. Los plazos son más cortos que los de cualquier procedimiento judicial y estos además tienden a cumplirse. Para supuestos como el de huelga, la posibilidad de que las partes sean las que fijan los plazos facilita la obtención de soluciones más rápidas.
- Eficacia resolutoria. Mediante el laudo arbitral se pone fin al conflicto dando una resolución de “*obligado cumplimiento y fuerza ejecutiva*”⁸³. A diferencia de lo que puede ocurrir en procedimientos de mediación en los cuales el resultado puede ser infructuoso, el arbitraje necesariamente concluye el conflicto con un laudo vinculante para las partes⁸⁴.
- Flexibilidad amplia apreciable tanto en el desarrollo del procedimiento como en la solución arbitral. En cuanto al desarrollo del procedimiento, el arbitraje ofrece las garantías esenciales necesarias para la defensa de las partes que ofrece la vía judicial, pero a su vez, ofrece una flexibilidad apreciable en factores como la determinación del árbitro o, incluso la posibilidad de designación de un órgano colegiado en caso de que las partes así lo deseen. Esto facilita que no haya vencedor o perdedor en el proceso, sino que las partes obtengan una interpretación proporcionada y justa que ponga fin al conflicto y, mejore las relaciones existentes.
- Vía idónea para los conflictos de intereses, de no existir esta modalidad de solución, este tipo de conflictos quedaría abocado a una confrontación directa.

Destacaría, además, dentro de las ventajas, la opinión de José María de Paz Arias⁸⁵, en cuanto al prestigio sostenido del arbitraje. El prestigio de la institución arbitral es un factor clave a la hora de marcar la diferencia. Analizando el arbitraje desde una perspectiva empresarial, las instituciones han de mantener su prestigio mediante una correcta independencia y competencia de sus árbitros. Es por ello que esta vía presenta mayores garantías de efectividad, puesto que el árbitro tiende a llevar el proceso de la mejor manera posible con el fin de mantener su prestigio y el de la institución.

⁸³ Vázquez Albert, D., Tusquets Trías de Bes, F., y Alfonso Olivé, J.M., “El arbitraje: nueva regulación y practica arbitral”, 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 2013. ISBN 978-84-9033-404-1, pp. 145-168.

⁸⁴ Mestanza Abella, M.J., “La solución arbitral como instrumento para la resolución de conflictos laborales”

⁸⁵ De Paz Arias, J.M., “El Arbitraje: ¿Riesgo u oportunidad? La visión del abogado de empresa”. *Arbitraje: Comentarios prácticos para la empresa. Revista Difusión Jurídica* pp. 139-151.

INCONVENIENTES DEL ARBITRAJE

- Imposibilidad de ejecutar provisionalmente el laudo. Habiendo expresado el Tribunal Supremo: “*con total claridad que el laudo arbitral no es ejecutable mientras el mismo no sea firme ni si quiera susceptible de ejecución provisional* ⁸⁶”.
- Ausencia de voluntariedad, en caso de que sea obligatorio.
- Difícil de impugnar. A pesar de que esté abierta la vía de impugnación del laudo, esta solo funciona en los casos tasados por la Ley de Arbitraje. Mientras que otros medios como la vía judicial sí que permiten hacerlo en las primeras instancias judiciales en caso de disconformidad con la sentencia.
- Dudosos constitucionalidad de los arbitrajes obligatorios. El elemento esencial del arbitraje se encuentra en la voluntad de las partes. Sin embargo, en el caso de los arbitrajes obligatorios esta es inexistente. El hecho de que se imponga acudir esta vía vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, y al juez ordinario predeterminado por la ley⁸⁷.

⁸⁶ José Luis Rodríguez y Jaume Brosa: *El arbitraje: ¿la opción?* Revista economist and jurist 62. Julio agosto 2002. Pg. 62-69.

⁸⁷ Abella Mestanza, M.J, “La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales”.

6. CONCLUSIÓN

Resulta evidente que las relaciones laborales dan origen a desacuerdos entre los empresarios y los trabajadores, puesto que presentan intereses contrapuestos. De una parte, los empresarios quieren maximizar sus beneficios y, de otra, los trabajadores desean mejorar sus condiciones de trabajo lo máximo posible. Esto ocasiona, un choque entre los intereses de cada uno y la situación suele derivar en un conflicto colectivo.

El proceso judicial se presenta como la vía tradicional de resolución de conflictos. Las partes acuden a esta vía, obteniendo una solución plasmada en una sentencia. Sin embargo, esta vía no ha cumplido su función al completo, dando pie al desarrollo de distintos medios de resolución de conflictos como la mediación y el arbitraje.

La mediación se presenta como vía previa a la vía procesal y al arbitraje. A través de ella las partes enfrentadas colaboran con la ayuda de un tercero para buscar una solución al conflicto planteado sin la necesidad de acudir a cauces más formales.

Este trabajo se ha centrado en analizar la intervención de la mediación y el arbitraje en los conflictos de carácter colectivo. Más que nada puesto que a día de hoy la vía procesal se muestra como dominante a la hora de resolver conflictos de carácter individual. Autores como M.J López Álvarez o Jesús Cruz Villalón, referentes a los que acudir para la comprensión de estos dos medios señalan que tanto la mediación como el arbitraje han tenido una penetración mucho menor en el ámbito de resolución de los conflictos de carácter individual, marcada por condicionantes como el difícil acceso a estos, la insuficiencia de garantías o el mismo desinterés de las partes.

Opino que estos medios no solo complementan y ayudan a descargar la ascendente intervención judicial en asuntos laborales, sino que pueden plantear un verdadero pulso a esta a la hora de consolidarse como la opción preferible tanto por las empresas como por los trabajadores. Sin embargo, para que ello ocurra, hace falta realizar una serie de cambios. A nivel de conflictos individuales, hace falta ofrecer suficientes garantías a las partes para que estas decidan acceder a ella, reformar los Acuerdos Interprofesionales de manera que estos fomenten y hagan mención expresa a la mediación y al arbitraje como

medios de resolución de conflictos individuales y, eliminar la desconfianza existente en las partes a la hora de acceder a estas vías. A nivel de conflictos colectivos, un problema apreciable durante la realización del trabajo ha sido la desfavorable visión que tienen los abogados de empresa frente a estos medios, usando como criterio predominante a la hora de decantarse por la vía judicial o los medios extrajudiciales, sus experiencias del pasado en estas vías o, la idea de que los sindicatos gozan de un mayor poder en estos medios.

A la hora de decantarse por un medio u otro como “más efectivo” habría que atenerse a qué tipo de conflicto es el que se está tratando. Para conflictos, como son una huelga, o un bloqueo en las negociaciones, el arbitraje se presenta como la alternativa más fuerte para resolver el conflicto de forma eficaz. La combinación que ofrece entre flexibilidad y ejecutividad hace este medio incluso más adecuado que acudir a los Tribunales. Se consigue que las partes obtengan una solución igual de ejecutiva que la dictada por un Tribunal, pero más adecuada puesto que los encargados de tomar la decisión han sido seleccionados por ambas partes bajo el acuerdo de nombrar a expertos en la materia.

De los datos obtenidos se aprecia que la vía favorita de las partes enfrentadas es la mediación frente al arbitraje. Sin embargo, esta queda marcada por su alto índice de fracaso puesto que en menos de la mitad de los casos se consigue obtener un acuerdo que ponga fin al conflicto. Por ello como propuesta, fundándome en el hecho de que la ley solo impone la mediación como paso previo obligatorio antes de la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, recomendaría al legislador que en el desarrollo del siguiente ASAC se combinaran ambos procedimientos. Por combinar no me refiero a integrar uno en el otro, sino, posicionar la mediación como una primera vía obligatoria para poder acceder al arbitraje. En caso de lograrse un acuerdo, se pondría fin al conflicto. De no haberse logrado, las partes beneficiándose de haber acercado sus posturas y existir consonancia en algunos puntos de disputa, accederían al arbitraje. Opino que esta colaboración obligatoria de ambos medios elevaría la eficacia de ambos y verdaderamente descargaría la vía judicial, dejando que los conflictos laborales queden resueltos mediante procedimientos más bien colaborativos que sancionadores.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

España. 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 (BOE 23 de octubre 2015).

España. Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre ordenación de la Inspección de Trabajo (BOE 21 de julio de 1962).

Unión Europea. Directiva (UE) 2008/52/CE del Parlamento Europeo, de 21 de mayo 2008, sobre aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles.

Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales “Sistema Extrajudicial” (BOE 10 de diciembre 2020).

España. Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE 23 de diciembre de 2003).

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, art. 6, (BOE 243/1979).

Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

2. JURISPRUDENCIA

Resolución de 16 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON.

Resolución de 8 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral del I Convenio colectivo de Tripulantes de Cabinas de Pasajeros de Spanair, S.A, BOE, pg. 30738.

Resolución de 29 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral dictado en arbitraje obligatorio acordado como vía de solución de la huelga declarada en la empresa Iberia LAE, SAU Operadora, BOE, pg. 45983.

Sentencia de 4 de abril de 2014, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por la que se declara la nulidad del lauro arbitral de 21 de diciembre de 2012 en el conflicto colectivo entre Iberia LAE SAU Operadora y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, con motivo de la cesión de actividad de Iberia Express.

3. OBRAS DOCTRINALES

Viana López, Cesar J., “Mediación laboral”, Dykinson, Madrid, 2013, p.64.

Gamero Casado, E. y Rodríguez-Piñero Royo, M., “La mediación como estrategia de Resolución de Conflictos”, *Mediación para la Resolución de conflictos de Personal en las Administraciones Publicas*, Mergablum, 2006, p.9.

Marín Alonso, I., “La mediación previa e intraprocesal en los conflictos individuales de Trabajo en España: El papel de la ley y la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 51, 2018.

Munduate, L., Butts Griggs, T., Medina, F.J., Martínez Pecino, R., “Guía para la Mediación Laboral”, ICAV, 2016, p.12.

Cruz Villalón, J. “El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España”, *Revista Ius et Veritas*, n. 45, 2012, pp. 120-34.

Manrique López, V.F., “El arbitraje laboral en su actual configuración jurídica”, *Revista de Derecho Publico Estudios de Deusto*, vol. 48, n. 2, 2000, pp. 101-122.

Fortún, A. y, Álvarez Garcillan, G., “La impugnación de los laudos arbitrales”, *Revista Economist & Jurist*, 2013.

Fernández- Costales Muñiz, J., “Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España”, Universidad de León, 2018.

López Álvarez, M.J, “Puntos críticos en torno al uso de la mediación en la empresa” *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 98 mayo-agosto 2016, ISSN: 1889-7045.

Vázquez Albert, D., Tusquets Trías de Bes, F., y Alfonso Olivé, J.M., “El arbitraje: nueva regulación y practica arbitral”, 1ª ed. Madrid: Tirant lo Blanch, 2013. ISBN 978-84-9033-404-1, pp. 145-168.

Mestanza Abella, M.J, “La solución arbitral como instrumento para la resolución de conflictos laborales”.

De Paz Arias, J.M., “El Arbitraje: ¿Riesgo u oportunidad? La visión del abogado de empresa”. *Arbitraje: Comentarios prácticos para la empresa. Revista Difusión Jurídica* pp. 139-151.

José Luis Rodríguez y Jaume Brosa: *El arbitraje: ¿la opción?* Revista economist and jurist 62. Julio agosto 2002. Pg. 62-69.

4. RECURSOS DE INTERNET

Consejo Regional de Relaciones Laborales., “INFORME ESTADISTICO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES”, *Serie Monografías*, 2017, pg. 10. (disponible en <https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20180518/informe>

[estadístico de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales - 2017.pdf](#); última consulta 9/03/2022).

Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, “Guía sobre la legislación del trabajo. Capítulo IV: Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: resolución de conflictos colectivos de trabajo”, *Organización Internacional del Trabajo*, 2001 (disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#top>; última consulta 9/03/2022).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Mediación”, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/mediaci%C3%B3n> [9 de marzo 2022].

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, “Arbitraje”, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/arbitraje> [9 de marzo 2022].

Remón. B, “La figura del mediador en conflictos laborales”, Confederación de Empresarios de Navarra, (disponible en <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=71&id=1655&sec=4> última consulta 13/03/2022).

Fundación SIMA, “El procedimiento de mediación y su solicitud”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/el-procedimiento-de-mediacion-y-solicitud/> última consulta 13/03/2022).

Fundación SIMA, “La designación del mediador”, (disponible en <https://www.fsima.es/mediacion/la-designacion-del-mediador/> última consulta 13/03/2022).

IberLey, “El laudo arbitral y sus características”, (disponible en <https://www.iberley.es/temas/laudo-arbitral-caracteristicas-55681>; última consulta 16/03/2022).

Fundación SIMA, “¿Quiénes somos?”, (disponible en <https://www.fsima.es/fundacion-sima/quienes-somos/> última consulta 17/03/2022).

Fundación SIMA, “¿Qué efectos tiene el acuerdo alcanzado en el SIMA?”, (disponible en <https://www.fsima.es/fundacion-sima/que-hacemos/que-efectos-tiene-el-acuerdo-alcanzado-en-el-sima/> última consulta 17/03/2022).

Tribunal Laboral de Catalunya (disponible en <http://www.tribulab.cat/> ultima consulta 17/03/2022).

Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (disponible en <https://www.fundaciontal.org/es>; ultima consulta 17/03/2022).

Sistema Extrajudicial de Resolución De Conflictos Laborales de Andalucía (disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>; ultima consulta 17/03/2022).

Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (disponible en <https://www.institutolaboralmadrid.org/quienes-somos/>; ultima consulta 17/03/2022).

Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación” (disponible en <https://www.mites.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm>; ultima consulta 18/03/2022).

Tribunal Arbitral de Barcelona, “Arbitraje de Equidad”, (disponible en <https://tab.es/arbitraje/acerca-del-arbitraje/>; ultima consulta el 23/03/2022).