

ESTUDIOS

LOS ARBITRAJES LABORALES

JULIA DORMIDO ABRIL

INCLUYE LIBRO
ELECTRÓNICO

III ARANZADI



La presente monografía se ha realizado en el marco del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Investigación «La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial», bajo la dirección de los profesores Jesús Cruz Villalón y Patrocino Rodríguez Ramos, Proyecto PID2021-122537NB-I00.

© Julia Dormido Abril, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

Primera edición: 2025

Depósito Legal: M-8463-2025
ISBN versión electrónica: 978-84-1085-057-6
ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-1085-056-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

	<i>Página</i>
ABREVIATURAS.....	21
PRÓLOGO	27
INTRODUCCIÓN: OBJETO DEL ESTUDIO.....	39

PARTE I MARCO GENERAL

CAPÍTULO I

CONCEPTOS Y CATEGORÍAS	45
1. Concepto	45
2. Tipos	47
2.1. <i>Individuales y colectivos</i>	47
2.2. <i>Jurídicos y de intereses</i>	49
2.3. <i>Voluntarios y obligatorios</i>	50
3. Conflictos excluidos	52
4. Ventajas frente a los demás cauces	53
5. Fuentes reguladoras	57
5.1. <i>Derecho internacional</i>	57
5.2. <i>Derecho de la Unión Europea</i>	60
5.3. <i>Constitución</i>	62
5.4. <i>Normas de rango legal</i>	68
5.5. <i>Acuerdos resultantes de la negociación colectiva</i>	75

	<i>Página</i>
6. Partes en conflicto	78
7. Árbitro	79
8. Procedimiento arbitral.....	82
9. Laudo	86
10. Ejecución del laudo	92
11. Consecuencias del incumplimiento del laudo	95
12. Impugnación del laudo	96
13. Revisión del laudo	101

PARTE II ARBITRAJES VOLUNTARIOS

CAPÍTULO II

ARBITRAJES COLECTIVOS EN EL SECTOR PRIVADO	105
1. Arbitraje en los acuerdos interprofesionales	105
1.1. Primeros pasos hacia la formación de un sistema integrador .	108
1.2. Acuerdo estatal de solución de conflictos laborales	114
1.3. Sistema integrado de acuerdos autonómicos de solución de conflictos.....	118
2. Ámbito	126
2.1. Territorial.....	126
2.2. Subjetivo.....	129
2.2.1. Condicionamiento reglamentario a la extensión a los funcionarios públicos	130
2.2.2. Automática extensión al personal laboral pertene- ciente al sector público	131
2.2.3. Posible extensión al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas	132
3. Materias objeto de conflicto.....	133
3.1. Conflictos de interpretación y aplicación.....	135

	<i>Página</i>
3.2. <i>Conflictos de intereses</i>	138
3.3. <i>Conflictos mixtos</i>	146
4. Principios rectores	156
5. Legitimación de las partes	156
5.1. <i>Conflictos de aplicación e interpretación</i>	158
5.2. <i>Conflictos de intereses</i>	159
5.3. <i>Conflictos mixtos</i>	160
6. Compromiso arbitral	161
7. Características y modo de designación del árbitro	163
8. Laudo	165
8.1. <i>Eficacia de sentencia</i>	165
8.2. <i>Eficacia de convenio colectivo, pacto o acuerdo</i>	165
8.3. <i>Registro y publicación</i>	166
8.4. <i>Entrada en vigor</i>	168
9. Gestión de los sistemas autónomos de solución de conflictos	168
9.1. <i>Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje</i>	170
9.2. <i>Servicios autonómicos de solución de conflictos</i>	173
9.3. <i>Funciones de los servicios</i>	176

CAPÍTULO III

ARBITRAJE COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO	179
1. Especialidades del arbitraje en el sector público	179
1.1. <i>Parte empleadora</i>	180
1.2. <i>Limitaciones</i>	181
1.3. <i>Regulación incompleta</i>	186
2. Arbitraje en el caso del personal laboral	191
2.1. <i>Tipos de personal laboral</i>	191
2.1.1. <i>Personal laboral al servicio de la Administración Pública</i>	192

	<i>Página</i>
2.1.2. El personal laboral al servicio del sector público . .	192
2.2. <i>Normativa aplicable</i>	193
2.3. <i>Conflictos susceptibles de arbitraje</i>	198
2.4. <i>Acto de adhesión a los acuerdos de solución de conflictos</i>	203
2.5. <i>Compromiso arbitral</i>	203
2.6. <i>Designación del árbitro</i>	204
2.7. <i>Procedimiento arbitral</i>	205
3. Arbitraje en el caso de los funcionarios públicos	205
3.1. <i>Partes en conflicto</i>	206
3.2. <i>Conflictos entre los funcionarios públicos y las Administraciones Públicas</i>	208
3.3. <i>Normativa de aplicación</i>	209
3.4. <i>Compromiso arbitral</i>	214
3.5. <i>Designación del árbitro</i>	215
3.6. <i>Procedimiento arbitral</i>	216
4. Laudo	216
4.1. <i>Autorización del laudo</i>	217
4.2. <i>Ratificación</i>	221
4.3. <i>Eficacia</i>	224
4.4. <i>Registro del laudo</i>	227
5. Impugnación	227
5.1. <i>Impugnación del acto</i>	227
5.2. <i>Impugnación del laudo</i>	229
CAPÍTULO IV	
EL ARBITRAJE INDIVIDUAL	
1. Condicionantes generales	231
2. Marco jurídico	236
2.1. <i>Arbitraje individual en las normas estatales</i>	237

	<i>Página</i>
2.2. Arbitraje en el producto de la negociación	238
3. Conflictos objeto del arbitraje individual	245
3.1. Conflictos incluidos	245
3.2. Conflictos excluidos	247
4. Supuestos particulares	250
4.1. Personal laboral al servicio del sector público	250
4.2. Personal de alta dirección	251
4.3. Deportistas profesionales	253

CAPÍTULO V

ARBITRAJE DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS; ESPECIALMENTE DE LOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES	257
1. Arbitraje de los trabajadores autónomos ordinarios	257
2. Arbitraje de los trabajadores autónomos económicamente dependientes	258
2.1. Tipos de conflictos	260
2.2. Normativa aplicable	262
2.3. Peculiaridades del procedimiento arbitral en el caso de los tra- bajadores autónomos económicamente dependientes	275
2.3.1. Compromiso arbitral y designación del árbitro	275
2.3.2. El procedimiento arbitral	276
2.3.3. El laudo	278
3. Cuestiones generales del procedimiento arbitral	278
3.1. Compromiso arbitral	278
3.2. Designación del árbitro	280
3.3. Procedimiento arbitral	280
3.4. Laudo	282

PARTE III ARBITRAJES OBLIGATORIOS

CAPÍTULO VI

ARBITRAJE EN MATERIA ELECTORAL		287
1. Elecciones a representantes en la empresa		287
2. Régimen jurídico del arbitraje		290
2.1. <i>Regulación en las elecciones a representantes de los trabajadores</i>		293
2.2. <i>Regulación en las elecciones a representantes de los funcionarios públicos</i>		294
3. Diferentes tipos de elecciones a representantes		295
3.1. <i>Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa</i>		296
3.2. <i>Elecciones a representantes de los funcionarios</i>		296
4. Caracterización del arbitraje		297
5. Partes en conflicto		300
6. Ámbito material		304
6.1. <i>Conflictos sometidos al conocimiento del árbitro</i>		304
6.2. <i>Promoción electoral</i>		308
6.2.1. <i>Promoción electoral con carácter previo al proceso judicial</i>		308
6.2.2. <i>Promoción electoral con posterioridad al proceso judicial</i>		309
6.3. <i>Cuestiones excluidas</i>		311
7. Motivos de impugnación del procedimiento electoral		312
8. Ámbito temporal		314
9. Legitimación pasiva		315
10. Árbitro		316
10.1. <i>Designación</i>		316

	<i>Página</i>
10.2. <i>Imparcialidad</i>	319
10.3. <i>Unipersonalidad</i>	320
10.4. <i>Ámbito territorial de actuación</i>	321
10.5. <i>Duración del mandato</i>	322
11. Procedimiento arbitral	324
12. Laudo	327
13. Impugnación del laudo	329
13.1. <i>Proceso especial de impugnación</i>	330
13.2. <i>Legitimación activa y pasiva</i>	331
13.3. <i>Plazo y objeto de impugnación</i>	332
13.4. <i>Sentencia</i>	332
13.5. <i>Ejecutividad</i>	333
13.6. <i>Caducidad</i>	333

CAPÍTULO VII

ARBITRAJE EN LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Normativa reguladora	335
1.1. <i>Normas con rango legal</i>	336
1.2. <i>Normas con valor subordinado a la ley</i>	346
1.3. <i>Regulación por parte de los convenios colectivos</i>	350
2. Tipología de convenios susceptibles de inaplicación	352
3. Causas justificativas	357
3.1. <i>Causas económicas</i>	358
3.2. <i>Causas técnicas, organizativas o de producción</i>	360
3.3. <i>Comparación con las causas justificativas del resto de las reestructuraciones empresariales</i>	361
4. Condiciones de trabajo susceptibles de inaplicación	364
4.1. <i>Carácter cerrado de la lista enumerativa</i>	364
4.2. <i>Posibilidad de ampliación o reducción vía convenio colectivo</i>	365

	<i>Página</i>
4.3. <i>Análisis pormenorizado de cada una de las materias referidas en la lista</i>	366
4.4. <i>Materias excluidas de inaplicación</i>	366
5. Iniciación del procedimiento	368
5.1. <i>Fases previas</i>	368
5.2. <i>Sujetos legitimados para iniciarlo</i>	369
5.3. <i>Carácter obligatorio</i>	370
5.4. <i>Órgano tripartito de gestión</i>	372
5.5. <i>Funciones y competencia del órgano tripartito</i>	375
6. Designación del árbitro	377
6.1. <i>Perfil del árbitro</i>	377
6.2. <i>Procedimiento de designación y aceptación del nombramiento</i>	379
6.3. <i>Impugnación del nombramiento</i>	380
7. Desarrollo del procedimiento arbitral	380
7.1. <i>Citación a la comparecencia</i>	381
7.2. <i>Formulación de alegaciones de las partes</i>	381
7.3. <i>Práctica de pruebas</i>	382
8. Laudo	382
8.1. <i>Contenido formal</i>	382
8.2. <i>Contenido de la decisión arbitral</i>	382
8.3. <i>Vigencia del laudo</i>	384
8.4. <i>Plazo para dictar el laudo y eficacia</i>	386

CAPÍTULO VIII

ARBITRAJE EN CASOS DE HUELGA CON GRAVE AFECTACIÓN

1. Ámbito aplicativo de la norma	390
1.1. <i>Personal sometido a contrato de trabajo</i>	390
1.2. <i>Exclusión de los funcionarios públicos y del personal estatutario</i>	391

	<i>Página</i>
1.3. Posibles especialidades o la exclusión del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas	393
2. Presupuesto fáctico justificativo	394
2.1. Tipo de huelga convocada.	394
2.2. Circunstancias concurrentes	395
2.2.1. Circunstancias alternativas, que no acumulativas.	396
2.2.2. Duración de la huelga	397
2.2.3. Consecuencias de la huelga.	398
2.2.4. Posición de las partes	400
2.2.5. Perjuicio grave.	401
2.2.6. Necesidad de una lectura de conjunto, finalista y adaptada al modelo constitucional	403
3. Autoridad competente para la imposición del arbitraje.	406
3.1. Autoridad gubernativa.	406
3.2. Reparto competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas	407
3.3. Órgano máximo de gobierno a nivel estatal y autonómico ...	411
3.4. Procedimiento de imposición	412
4. Contenido de la decisión de la autoridad gubernativa.	413
4.1. Contenido necesario	413
4.2. Imposición del arbitraje	414
4.2.1. Motivación de la decisión	414
4.2.2. Designación del árbitro (remisión).	415
4.3. Contenido posible	415
4.3.1. Determinación del objeto del arbitraje.	415
4.3.2. Plazos de actuación.	416
4.4. Contenido excluido.	417
5. Designación del árbitro	418
5.1. Perfil exigido al árbitro	418
5.2. En particular, la imparcialidad respecto del poder público ...	419

	<i>Página</i>
5.3. <i>Titularidad de la facultad de designación</i>	421
5.4. <i>Posibilidad de la previa propuesta, no vinculante, de las partes</i>	423
6. Impugnación de la decisión de la autoridad gubernativa ..	425
6.1. <i>Orden jurisdiccional competente</i>	425
6.2. <i>Legitimación activa y pasiva</i>	426
6.3. <i>Objeto de la impugnación</i>	427
6.4. <i>Efectos de la sentencia</i>	428
7. Procedimiento arbitral	428
7.1. <i>Aceptación de la propuesta de nombramiento por el árbitro</i> ..	429
7.2. <i>Concreción del objeto del arbitraje</i>	430
7.3. <i>Alegaciones, pruebas y comparecencia</i>	432
7.4. <i>Plazos</i>	433
8. Laudo	433
8.1. <i>Contenido formal</i>	433
8.2. <i>Contenido material</i>	434
8.3. <i>Eficacia</i>	436

CAPÍTULO IX

ARBITRAJE DURANTE EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL	439
1. Marco normativo	439
2. La materia objeto de arbitraje	448
3. Mecanismo de iniciación	449
3.1. <i>Decisión del juez</i>	449
3.2. <i>Petición de las partes</i>	452
3.2.1. <i>Representación de los trabajadores</i>	454
3.2.2. <i>Administración concursal</i>	455
3.3. <i>Exclusión de la empresa concursada</i>	456
4. Designación del árbitro	458

ÍNDICE GENERAL

	<i><u>Página</u></i>
5. Medidas laborales	460
6. Procedimiento arbitral	462
6.1. <i>Periodos de audiencia, alegaciones y prueba</i>	464
6.2. <i>Plazo</i>	464
7. Laudo	465
7.1. <i>Contenido</i>	465
7.2. <i>Inclusión en el auto</i>	466
7.3. <i>Eficacia del laudo</i>	468
8. Impugnación del auto	469
8.1. <i>Vía de impugnación</i>	469
8.2. <i>Legitimación activa y pasiva</i>	473
8.3. <i>Objeto de la impugnación</i>	474
8.4. <i>Procedimiento de impugnación</i>	476
8.5. <i>Sentencia: contenido y eficacia</i>	477
BIBLIOGRAFÍA	479

Introducción: objeto del estudio

El objeto de la presente obra se centra el estudio de la institución arbitral, pues se trata de un medio de solución de conflictos poco utilizado en el ámbito de las relaciones laborales en contraposición a lo que ocurre con otras vías de composición de controversias, tal y como son la judicial y la administrativa. Es por ello que, se ha considerado oportuno hacer una revisión de los textos dedicados a la materia, los cuales se produjeron hace ya algunas décadas, así como dar a conocer la potencialidad de esta vía tan poco explorada por la mayor parte de la doctrina, pero que, sin embargo, suscita un gran interés.

La apuesta por la aplicación de los procedimientos autónomos en el sistema de relaciones laborales español comenzó a principios de los años ochenta, lo que supuso que diferentes sectores tuvieran que realizar un gran esfuerzo para que la conciliación, la mediación y el arbitraje tuviesen cabida entre los mecanismos extrajudiciales. Así, el poder legislativo incorporó de forma paulatina en los diferentes textos legales la posibilidad de que las partes acudiesen a tales vías, aunque lo hizo tímidamente. Por otro lado, el poder judicial debió ceder en favor de aquellos el conocimiento y la resolución de los conflictos jurídicos, mientras que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales debieron guardar sus recelos ante la posibilidad de que la solución de la controversia estuviese asistida o proporcionada por un tercero.

Pues bien, ha transcurrido un largo período de tiempo desde que los medios autónomos se encontrasen en aquel estado embrionario hasta su actual consolidación, la cual es innegable. Este resultado no ha sido igual para los tres procedimientos, es decir, para la conciliación, la mediación y el arbitraje, pues este último se ha potenciado en menor medida. Esta circunstancia se justifica tras la realización de un análisis sobre las características del citado mecanismo, en concreto, sobre su tipología, el marco jurídico, los requisitos del árbitro, el procedimiento arbitral y los efectos del laudo.

Por ello, el objeto de este trabajo de investigación es el de aproximar al lector a la institución arbitral, caracterizada por sus múltiples matices, ade-

más de por ser la última pieza del sistema alternativo de composición de conflictos que falta por desarrollar en toda su extensión. De esta forma, se ha considerado conveniente analizar la amplia tipología arbitral que encontramos en el ordenamiento jurídico laboral; circunstancia ésta que, a su vez, da título a la obra.

El trabajo se ha organizado en torno a tres grandes bloques. Uno general, a través del cual se podrán conocer las cuestiones comunes a todos los arbitrajes laborales. El segundo, es el relativo a los arbitrajes voluntarios. El tercero, se ocupa de los arbitrajes obligatorios, pretendiendo con ello confirmar si éstos constituyen una excepción frente a los arbitrajes voluntarios, pues no podría ser de otro modo en un sistema democrático de relaciones de trabajo en el que prima la autonomía colectiva. De tales valoraciones se podrá concluir si esta última subclasificación tiene una verdadera incidencia en la solución de conflictos o no.

A su vez, conviene destacar que las relaciones laborales también pueden ser clasificadas en atención a sus protagonistas. Esto es, la relación de trabajo se desarrolla, de un lado, de forma individual entre trabajador y empleador y, de otro, de forma colectiva, a través de la representación del banco social y del empresarial. Todo ello tiene su reflejo en el arbitraje, ya que no podemos olvidar que se trata de un mecanismo de resolución de conflictos que actúa de manera diferente en función de la tipología concreta. Por tanto, el arbitraje puede ser individual o colectivo.

Asimismo, en el presente trabajo de investigación se ha tratado de incorporar y de analizar aquellas relaciones que no se enmarcan estrictamente en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, o lo que es lo mismo, que se escapan del concepto de trabajo subordinado y en el que concurre la ajenidad (además del resto de notas de laboralidad). Así sucede con lo dispuesto en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, la cual presenta rasgos más tuitivos respecto a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente que frente a la del trabajador autónomo debido a que el primero depende de una empresa cliente, lo que comporta que su relación profesional con ésta denote una situación de debilidad contractual, por lo que las partes no se encuentran en un plano de igualdad propiamente dicho, como sí que ocurre con los trabajadores autónomos. De ahí que la vía judicial a la que se ha de acudir para la resolución de las discrepancias entre los autónomos dependientes y sus empresas sea la social y que se haya previsto el recurso al arbitraje como medio de solución de tales conflictos.

En el caso de los conflictos entre los funcionarios públicos y las Administraciones Públicas consideramos que estos también deben estar incor-

porados en esta obra, pues la remisión al arbitraje efectuada en la norma por el legislador guarda múltiples similitudes con respecto a las realizadas en la legislación laboral. Esta circunstancia ha ocasionado que nuestros agentes sociales traten de proporcionar una respuesta a tales discrepancias, lo que, sin duda, constituye un motivo de análisis.

Este trabajo no trata de instituir al arbitraje como el único medio de solución de conflictos, pues es cierto que cuenta con una serie de limitaciones, pero también cuenta con un listado de ventajas. Por todo lo expuesto, se ha realizado un estudio pormenorizado de la institución arbitral, la cual se encuentra dispersa en la legislación, con la intención de que la presente obra sirva para aproximar dicho mecanismo a todas aquellas personas interesadas en él. Además, servirá para analizar los aspectos que adolecen de alguna deficiencia y que, por tanto, pueden ser mejorados, poniendo de manifiesto aquellas cuestiones que, a nuestro juicio, deben ser mantenidas por sus bondades.

2.2. JURÍDICOS Y DE INTERESES

En lo que hace al objeto del conflicto, los arbitrajes se pueden clasificar en jurídicos o de intereses, dependiendo de si estos versan sobre la aplicación o interpretación de una norma o sobre la creación o la modificación de la misma.

Para una mayor comprensión, convendría aclarar que el conflicto jurídico es aquel que se produce sobre un derecho ya preestablecido o reconocido en cualquier disposición con carácter previo y, por tanto, solo cabe la interpretación o la aplicación de ésta en relación al caso concreto. Ahora bien, la referencia a la norma se efectúa en un sentido amplio, por lo que puede tratarse, por ejemplo, del contrato, del convenio o de una norma con valor de ley¹⁰. En este tipo de supuestos, al tratarse de un conflicto jurídico, el arbitraje recibirá la misma calificación que la de la controversia a la que da solución.

Por su parte, cuando se habla de conflictos de intereses, económicos o de reglamentación se puede hacer referencia tanto a la posibilidad de introducir elementos nuevos en la regulación existente como a la posibilidad de modificarlos, aunque este hecho pueda conllevar, a su vez, la modificación de la norma. Se trata de cambiar las condiciones que en un momento concreto se establecieron y que por diversos motivos se consideran que necesitan de un reajuste, de manera que se creen normas nuevas que puedan ser aplicadas a los interesados. Dicho en otros términos, esta clasificación puede consistir en la introducción de una regla nueva en la relación jurídica laboral¹¹. Por ello, el arbitraje en equidad es el que da respuesta a este tipo de discrepancias, en cuyo caso lo que se pretende es introducir reglas nuevas a aquellas con las que ya se contaban en la organización de que se trate.

Ahora bien, un arbitraje puede resolver al mismo tiempo conflictos jurídicos y conflictos de intereses, por lo que previamente conviene establecer unas claves para poder diferenciarlos. En concreto, se trataría de determinar si existe o no el presupuesto jurídico, puesto que esto se convierte en un requisito en el caso de los conflictos jurídicos, mientras que no tiene por qué existir en el caso de los de intereses.

Todo ello, sin perjuicio de que la aplicación posterior de esta norma se lleve a cabo de forma individual. También resulta posible la elaboración de

10. CRUZ VILLALÓN, J.: *Los conflictos laborales...*, op. Cit., p. 18.

11. BALLESTER PASTOR, M. A., *El arbitraje laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 32 y ss. En tal sentido la autora señala que «se entiende por conflicto de intereses aquel que surge de la negociación. Se trata de un enfrentamiento en torno al cuerpo normativo que regirá las relaciones laborales en el futuro».

la norma entre dos sujetos individuales como, por ejemplo, el trabajador y la empresa con la finalidad de pactar sus condiciones laborales o entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y la empresa cliente para establecer las condiciones de la actividad profesional. Esta idea bien podría estar residenciada en el hecho de que el empleado puede acordar directamente con su empleador una serie de mejoras en sus condiciones de trabajo o de modificaciones en lo pactado con anterioridad entre ambos, al igual que pueden instarse cambios en el contrato entre la empresa cliente y el trabajador autónomo económicamente dependiente¹². Por tanto, no cabe la menor duda de que puede coincidir que la institución arbitral resuelva un conflicto de intereses que sea a su vez individual, del mismo modo que puede ser colectivo.

Por otra parte, los conflictos individuales también pueden ser conflictos jurídicos y así sucede cuando se produce una controversia entre las dos partes en cuanto a la interpretación o aplicación de la norma, con independencia de la calificación que ésta reciba¹³. Por ello, no parece plantear ninguna duda la combinación arbitraje jurídico individual, por versar el objeto del mismo sobre la norma preexistente¹⁴.

2.3. VOLUNTARIOS Y OBLIGATORIOS

El grado de interés manifestado por los sujetos protagonistas del conflicto en torno a la elección de la institución arbitral como medio de solución de las controversias es lo que convierte a dicho en medio en voluntario. De esta forma, adquiere tal categoría el arbitraje que se lleva a cabo por el ejercicio de la autonomía de los sujetos afectados por la discrepancia de que se trate, exigiéndoles, además de la pertinente legitimación, que suscriban el correspondiente compromiso arbitral.

Dicho en otras palabras, se acude a este mecanismo a través del acuerdo de aquellos sujetos que tienen la capacidad y la legitimación suficiente para dejar la resolución del conflicto en manos de un tercero, consiguiendo que sea éste el que la proporcione en lugar de alcanzarlo por ellos mismos. En este sentido, se configura al arbitraje como un procedimiento autónomo, lo

12. Al respecto, CRUZ VILLALÓN, J., *Los conflictos laborales y los mecanismos...*, op. Cit., p. 10 de la versión digital.

13. SANGUINETI RAYMOND, W., *La mediación en los conflictos colectivos de trabajo*, Mediación: un método de ? conflictos: estudio interdisciplinar, González-Cuéllar Serrano, N., Sanz Hermida, A. M. y Ortiz Pradillo, J. C. (Coords.), Colex, Madrid, 2010, p. 251.

14. VIDA SORIA, J., *La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo*, Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo, A.A.V.V., Universidad de Madrid, Madrid, 1968, p. 42.

que comporta que han sido las partes las que han manifestado que en aquella situación a la que no consiguen dar una solución, sea un árbitro quien lo haga en su lugar.

Se considera arbitraje obligatorio a aquel en el que las partes no han manifestado, a través de la suscripción del correspondiente compromiso arbitral, su voluntad de acudir a dicha institución para solucionar sus controversias. Puede ocurrir que sea una sola de éstas la que no desee acudir a la citada institución o que, incluso, no sean ninguna de las dos y, sin embargo, se encuentra/n constreñidas a ello.

Si bien, esta situación se produce por imperativo legal, o lo que es lo mismo, porque una norma así lo haya establecido. Se trata de una habilitación normativa prevista en el sistema de relaciones laborales español. Sin embargo, su previsión no obsta para que sea considerada como una categoría residual, pues son escasas las manifestaciones de la misma con las que contamos en el ordenamiento jurídico laboral.

De hecho, tan solo son cuatro los supuestos en los que la ley impone a una parte o las dos que la solución a su conflicto se produzca a través de la institución arbitral. Se trata de los siguientes: el arbitraje en materia electoral, el arbitraje en los casos de huelga que causen un grave perjuicio a la economía nacional, el arbitraje en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo y el arbitraje en el procedimiento concursal. En las dos primeras tipologías, se aprecia cómo ambas partes se ven privadas de su autonomía, mientras que, en las dos últimas, es la decisión de una de ellas la que fuerza el sometimiento al mencionado arbitraje.

La tercera tipología arbitral se configura en la norma como la imposición de una sola de las partes de la relación laboral —la empresarial— a la otra —la asalariada—, como sucede con el arbitraje en los casos de inaplicación del convenio colectivo o, incluso, en el arbitraje practicado durante el procedimiento concursal. En todo caso, la obligatoriedad sobre dicho mecanismo proviene de lo dispuesto en la norma, o lo que es lo mismo, se podría afirmar que tiene un anclaje legal¹⁵.

Este tipo de arbitrajes constituye una excepción, en tanto que la clasificación predominante es la voluntaria y tan solo son cuatro los ejemplos que encontramos en el sistema de relaciones laborales. Ello, se debe a que la decisión de instar el arbitraje corresponde íntegramente a los sujetos pro-

15. MANRIQUE LÓPEZ, V. F., *El arbitraje laboral. Un nuevo enfoque jurídico*, Las medidas preventivas de conflictos jurídicos en contextos económicos inestables, Abel Lluch, X. (coord.), Bosch, J.M., Barcelona, 2014, p. 249.

tagonistas del conflicto. Eso sí, una vez que han tomado la decisión de acudir a dicho mecanismo sí que dejan en manos del árbitro su autonomía, en tanto que él decidirá por aquellas por delegación expresa.

En el supuesto de los arbitrajes obligatorios, al contrario de lo que sucede en los voluntarios, no hay ningún compromiso arbitral suscrito por los sujetos afectados por la discrepancia. Si bien, no todos los que se encuentran incluidos en esta modalidad tienen el mismo grado de aceptación por parte de los titulares de los intereses en contraposición, pues ciertas subclasificaciones, como el arbitraje en materia electoral, gozan de cierta popularidad en el ámbito laboral.

3. CONFLICTOS EXCLUIDOS

No todos los conflictos pueden ser sometidos a la competencia del árbitro, pues existen una serie de materias que, por razón de orden público, no pueden ser sometidas a su consideración. Se trata de aquellos supuestos en los que el objeto de la controversia no puede ser objeto de transacción.

En tal sentido, se entiende que quedan excluidos del ámbito de aplicación del arbitraje los conflictos que versen sobre cualquier aspecto relativo a la Seguridad Social, ya sea por falta de cotización a la misma, por la aplicación de una base inferior a la correspondiente, por el no reconocimiento de cualquiera de las prestaciones contempladas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social —en adelante, TRLGSS—, entre otras¹⁶. Todos estos supuestos, así como el resto que se pueden plantear entre el trabajador y la empresa con respecto a la protección social no pueden ser sustanciados a través de los medios de solución de conflictos, pertenecientes o regulados por el Derecho del Trabajo, pues en ellos concurre una institución de Derecho Público y las reglas aplicables serían la de esta rama del ordenamiento.

Del mismo modo, se han de entender excluidas aquellas controversias en las que sean parte las Comunidades autónomas, las entidades locales o las de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, pues en tales supuestos las normas aplicables serían las relativas al Derecho Administrativo. De hecho, el art. 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas —en adelante, LPAC— prevé la ley sustituya el recurso de alzada o de reposición, en supuestos o ámbitos sectoriales determinados, por el arbitraje —además de por la conciliación o la media-

16. BOE de 31 de octubre de 2015.

ción—, el cual será llevado a cabo por órganos colegiados o Comisiones específicas, lo que significa que debe ser el legislador el que establezca dicha circunstancia¹⁷.

En todo caso, dicha práctica se alejaría de la materia objeto del presente estudio, siempre que la norma que establezca la sustitución de la tramitación del recurso por un arbitraje esté vinculada a una prestación de servicios de un empleado con la Administración. Por tanto, todo lo que se aparte de ello no puede ser considerado como conflictos incluidos en este estudio.

4. VENTAJAS FRENTE A LOS DEMÁS CAUCES

El arbitraje laboral ha sido durante un largo período de tiempo un gran desconocido para los sujetos de las relaciones de trabajo, hasta que a partir de la reforma laboral de 1994 se han ido poniendo de manifiesto sus bondades. Las ventajas que puede ofrecer el arbitraje son múltiples y sería interesante que éstas se pusieran de manifiesto a efectos de potenciar este método extrajudicial de resolución de conflictos.

Un importante sector de la doctrina las ha clasificado en torno a dos bloques, siendo el primero de ellos el relativo a los aspectos procedimentales y, el segundo, el que se relaciona con la solución de fondo¹⁸. Si bien, estas diferencias no son independientes, sino que entroncan con los principios que definen al arbitraje, puesto que al fin y al cabo son características con las que cuenta dicho método y que, en todo caso, se van a subclasificar en cada uno de los siguientes apartados.

Sin duda, una de las ventajas que presenta el arbitraje frente a la solución del conflicto en sede judicial es que el primero alivia la carga del segundo¹⁹. De ahí que su consideración haya sido la de un medio alternativo, pues al recaer sobre el árbitro la competencia para conocer no solo conflictos de intereses, sino también jurídicos, se ha podido descongestionar a través de tal fórmula a la — tan saturada — Administración de Justicia. Por tanto, puede coadyuvar en la excesiva judicialización de los conflictos laborales.

17. BOE de 2 de octubre de 2015.

18. ALFONSO MELLADO, C. L.: *Novedades en materia de arbitraje y experiencias en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana*, Fundación SIMA, Madrid, 2011.

19. MOLINA NAVARRETE, C., «Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales), núm. 154, 2020, p. 82.

Una de las ventajas que presenta el arbitraje frente al proceso es que aquel puede conocer todo tipo de conflictos, sean de intereses o no, a diferencia de lo que ocurre con la jurisdicción social a la que le están vedados los primeros debido a que se escapan de la competencia del juez o tribunal. Por tanto, será ésta la instancia idónea para resolver ese tipo de discrepancias.

Asimismo, otra de las ventajas que presenta el arbitraje es la de la agilidad en el proceso, dado que el diálogo entre las partes y de éstas con el árbitro se promueven intensamente en este medio, a diferencia de la rigidez que caracteriza el proceso judicial²⁰. Lo cierto es que el proceso en el orden social no suele ser excesivamente lento como sí que ocurre en otros órdenes como el civil, pero aun así no tiene parangón con el plazo máximo que tardaría un árbitro en dictar su laudo que, dependiendo de si se trata de un arbitraje voluntario o no, podrían incluso ser las partes las que le indicasen el plazo máximo de resolución al tercero imparcial. En el caso de formar parte de la clasificación de dicha institución en su modalidad obligatoria, el período en el que se dictará el laudo puede ser breve o brevísimo, dado que, por ejemplo, en el arbitraje en elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa el plazo que la norma concede al árbitro para que dicte su resolución será de tres días.

Por ello, el arbitraje se caracteriza por la celeridad con la que el árbitro va a pronunciarse sobre el conflicto, dado que cuando se acude a esta vía es porque las partes lo que buscan es la celeridad en la consecución de la solución. Es cierto que, salvo arbitrajes puntuales, no existe un plazo concreto predeterminado para que se desarrolle dicha vía, lo que hará que dependa de las necesidades que tengan las partes y del período que éstas le indiquen. Además, la complejidad del asunto puede hacer que el árbitro se extienda un poco más en lo que respecta a la adopción del laudo, pero en todo caso, hablamos de tiempos breves²¹. Cuenta, por tanto, el arbitraje con carácter general con plazos más cortos, de manera que efectivamente la controversia llegue a su fin con prontitud²². Esta característica es la que se encontraría relacionada con el principio de eficacia, que si bien se puede dar también en otros métodos alternativos, lo cierto es que sumados todos los elementos propios del arbitraje, es fácilmente identificable cuando se trata del arbitraje.

20. ALFONSO MELLADO, C. L.: *Novedades en materia de arbitraje...*, op. cit.

21. ALFONSO MELLADO, C. L., «Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral», *Revista de Treball, Economia i Societat*, núm. 22, 2001, p. 27

22. DURÁN LÓPEZ, F., «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales», *Revista española de derecho del trabajo: Civitas*, núm. 41, 1990, pp. 27-36.

2.4. ACTO DE ADHESIÓN A LOS ACUERDOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El art. 4.4 ASAC ha previsto la inclusión del personal laboral previo acuerdo de adhesión. Es cierto que otros acuerdos de solución de conflictos como el andaluz ni tan siquiera han incorporado dicha exigencia a su articulado. Sin embargo, tratándose de un colectivo sujeto a limitaciones y en el que, por ende, concurren una serie de peculiaridades, no cabe duda de que la exigencia de un acto de adhesión sea la opción más idónea.

El motivo por el que se exige tal acuerdo no es otro que los sujetos que han suscrito el acuerdo (o los acuerdos) interprofesional, que son las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, según lo dispuesto en el art. 6 LOLS, y las asociaciones empresariales con igual consideración. Sin embargo, en el sector público, para el personal laboral, dicha representación no tiene por qué concurrir en los mismos sindicatos, sino que pueden ser otras totalmente distintas. Por tanto, la mera aplicación o extensión podría conculcar el principio de correspondencia³¹².

En todo caso, el art. 92.1 ET otorga la competencia para llevar a cabo el acto de adhesión a las partes legitimadas para negociar. Entendemos que las mismas son las organizaciones sindicales más representativas, según lo dispuesto en el art. 2.2, d LOLS, ya sea en el ámbito estatal o de Comunidad autónoma o las que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

2.5. COMPROMISO ARBITRAL

La cuestión sería si el compromiso arbitral nos sirve para establecer un arbitraje cuando como paso previo debía llevarse a cabo el acto de adhesión.

312. STS de 6 de mayo de 2019 (RJ 2019, 2876). El Alto Tribunal recuerda en el F.J. 4º de la Sentencia que los convenios colectivos estatutarios, de conformidad con el art. 37.1 CE, tienen eficacia general y disponen de «una eficacia normativa privilegiada que alcanza y obliga no solo a los negociadores y a los representados por ellos, sino a muchos trabajadores y empresarios que ni participaron en la negociación ni tampoco estaban representados por los negociadores, pero no por ello se pueden incluir en dicho ámbito de aplicación a entidades públicas, tales como entidades locales, municipios y diputaciones provinciales, que ni han participado, ni han estado representadas en la negociación del convenio, por lo que resultaría ilegal y contraria a las previsiones del art. 82 ET la extensión a las mismas de sus efectos». A mayor abundamiento, en el F.J. 5º el Tribunal invita al Ayuntamiento en cuestión a que suscriba su propio convenio colectivo y que, en defecto de dicha norma, acuda a los mecanismos de adhesión o extensión dispuestos en el art. 92 ET. En el mismo sentido, F.J. 3º de la STS de 9 de julio de 2020 (RJ 2020, 3196).

La respuesta podría ser positiva, sobre todo si se revisan las experiencias en torno a los arbitrajes llevados a cabo en el ámbito del sector público. En tal sentido, basta con recordar el laudo dictado para el personal laboral en experiencias como la acontecida en el arbitraje llevado a cabo en Paradores de Turismo o el que afectó al Banco de España³¹³.

En el primer arbitraje, las partes habían solicitado una mediación con carácter previo, la cual finalizó con el acuerdo de someter el conflicto a un arbitraje. A continuación, formalizaron el compromiso arbitral en el que le solicitaban al árbitro que se pronunciase sobre las discrepancias —de carácter jurídico— entre la representación de la empresa y la de los trabajadores en torno a la validez y aplicación de un artículo del Convenio colectivo de Paradores de Turismo.

En el segundo de los ejemplos, en la suscripción del laudo se solicitó al árbitro que conociese acerca del conflicto existente entre las partes, que consistía en la determinación del sistema de nombramiento de cargos del Comité Nacional de Empresa del Banco de España, pues había un empate entre las fuerzas sindicales que concurrían al proceso.

2.6. DESIGNACIÓN DEL ÁRBITRO

Al producirse el acto de adhesión con respecto al Acuerdo interprofesional estatal y los correspondientes autonómicos que hayan incorporado este tipo de conflicto a su ámbito de aplicación, la designación del árbitro se producirá conforme a las reglas establecidas en dichos pactos o acuerdos. Entendemos que los sujetos legitimados para designar al árbitro deberán llevarse a cabo de mutuo acuerdo entre las partes.

En el caso de la parte empleadora, entendemos que lo podrá hacer el órgano administrativo competente (si se trata de una Administración), responsable de la entidad pública o de derecho privado o la persona en quien éste delegue. Debiendo recurrir a las fórmulas reguladas en la LRJSP para la delegación de competencias³¹⁴.

313. Laudo Paradores de Turismo de España SA, de 30 de Octubre de 2003, BOE de 11 de diciembre de 2003 –Resolución de 24 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo de 30 de octubre de 2003, referente al art. 61.4 del Convenio Colectivo de la empresa Paradores de Turismo– y Laudo laudo del Banco de España, de 23 de diciembre de 2019, BOE de 7 de enero de 2020 –Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo del Banco de España–.

314. Art. 8 y ss. LRJSP.

En representación del personal laboral, tendrán la facultad de designar al árbitro junto con la otra parte las organizaciones sindicales. Sobre el particular, el ASAC en su art. 14.3 se limita a señalar que «tendrán legitimación para instar la mediación (recordemos que el art. 21 ASAC, relativo al arbitraje, remite al art. 14) quienes determine la normativa de aplicación». Por tanto, al tratarse de un procedimiento que viene a sustituir a la negociación colectiva y además a nivel sectorial, pues la legitimación, de conformidad con el art. 87.2 ET la ostentan las representaciones sindicales³¹⁵.

2.7. PROCEDIMIENTO ARBITRAL

El procedimiento arbitral en el caso del personal laboral, con independencia de su calificación, se puede llevar a cabo a través de los acuerdos interprofesionales, siempre que se haya suscrito el correspondiente acuerdo de adhesión. En el caso de que no se haya suscrito el acto de adhesión, se deberá valorar el tipo de personal laboral de que se trate, pues en el caso de que se encuadren en la denominación de personal al servicio de las Administraciones públicas, entonces tendrán que utilizar el cauce previsto en el art. 69 LRJS, o lo que es lo mismo, agotar la vía administrativa previa.

Si se trata del personal laboral al servicio de una empresa privada de titularidad pública, la remisión se hace con respecto al procedimiento establecido en el art. 17 y ss. RDLRT. Esto comporta que el arbitraje se llevaría a cabo ante el servicio administrativo competente en función del ámbito. En función del ámbito del sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio interprofesional. Esto es, como quiera que se trata de una competencia que actualmente ha sido asumida por una buena parte de los sistemas de solución de conflictos autonómicos, tal y como ocurre en Andalucía, se podrá tramitar ante el servicio que lo gestione. Asimismo, se tendrá que plantear la demanda de procedimiento de conflicto colectivo, de conformidad con el art. 19 RDLRT y 153 LRJS.

3. ARBITRAJE EN EL CASO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

El concepto de funcionario público está definido en el art. 9.2 TREBEP como aquellos empleados sobre los que recae el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del

315. MARÍN ALONSO, I., «La estructura de la negociación colectiva...», op. Cit., p. 732. La autora considera que las reglas de legitimación que se determinan en el art. 87 ET condicionan la libertad de negociación en el ámbito de la Administración.

Estado y de las Administraciones Públicas a quienes corresponden en exclusiva³¹⁶.

3.1. PARTES EN CONFLICTO

Al tratarse de conflictos colectivos queda claro que las partes protagonistas de los mismos, ya sea de uno o de otro lado de la relación, han de representar los intereses de una colectividad o pluralidad de personas. En este caso, en un flanco se encuentra la Administración, entidad de Derecho Público con personalidad jurídica que estará representada por órganos administrativos y, en el otro, se encontrarán los representantes de los funcionarios públicos.

El TREBEP se encarga de definir de una forma que podría calificarse casi de minuciosa quienes son esas partes protagonistas del conflicto que pueden acudir a un arbitraje, aunque, en realidad, no lo haga el legislador de esa forma tan explícita. Más bien lo contrario, puesto que la intención es la de regular la negociación y los sujetos legitimados para ello. Sin embargo, la norma aprovecha la redacción dada a los arts. 38.7 y 45 TREBEP sobre los sujetos legitimados para negociar para hacer un paralelismo con los que pueden suscribir el compromiso arbitral. Estos son, los mismos que han contado con la legitimación para negociar los pactos y acuerdos. De ahí que el art. 45 TREBEP se refiera a «las organizaciones sindicales a las que se refiere el presente capítulo» como aquellas con capacidad para crear, configurar y desarrollar los sistemas en los que se incluirá el arbitraje.

Ahora bien, la representación de los funcionarios públicos, que puede ser tanto la estatutaria como la sindical, aunque solo es la segunda la que podría suscribir el compromiso arbitral. Esto se debe a que se trata de cuestiones diferentes, de un lado está la representación y, de otro, la legitimación para negociar acuerdos y pactos o suscribir un compromiso arbitral. Por ello, obviamos la primera de las clasificaciones, reguladas en el art. 39 TREBEP y nos centramos en exclusiva en las organizaciones sindicales que cuentan con los requisitos³¹⁷.

316. Resulta del todo irrelevante determinar la diferencia entre funcionarios interinos y de carrera, según los arts. 9 y 10 del TREBEP.

317. Véase, GARCÍA BLASCO, J., «Crisis económica, Reforma Laboral y reordenación del contrato de trabajo: entre el fomento de la contratación indefinida y la preocupación por el empleo», Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, núm. 100, 2012 (Ejemplar dedicado a: Reforma laboral de 2012), p. 54. El autor explica que existe un «monopolio sindical» en el Estatuto Básico que deja fuera de la negociación a la representación estatutaria –unitaria–.

ESTUDIOS

El arbitraje se regula en la legislación laboral como un medio de composición de conflictos de particular complejidad en su diseño jurídico. Además, presenta una amplia variedad de modalidades, cada una de ellas con un régimen jurídico parcialmente diferenciado: arbitrajes voluntarios de resolución de conflictos colectivos, regulados vía acuerdos interprofesionales; arbitrajes voluntarios colectivos en el ámbito del sector público, tanto para el personal laboral como para los funcionarios públicos; arbitraje voluntario de resolución de conflictos individuales; arbitraje voluntario de los trabajadores autónomos, especialmente de los autónomos económicamente dependientes; arbitraje obligatorio en materia de control de la legalidad del procedimiento de elección de representantes de los trabajadores en la empresa; arbitrajes de inaplicación de lo pactado en convenios colectivos; arbitrajes en casos de huelgas con afectación grave al interés general; arbitraje en el marco del procedimiento arbitral.

La presente monografía analiza el conjunto de las modalidades arbitrales, con una pretensión de efectuar un diagnóstico de conjunto del arbitraje y en clave comparativa de cada una de sus modalidades, destacando los aspectos más problemáticos de su aplicación práctica. Ello se lleva a cabo con estudio de los diferentes elementos de su regulación jurídica: sujetos y protagonistas del procedimiento arbitral, compromiso arbitral en el caso de los arbitrajes voluntarios y mecanismo de inicio en el caso de los obligatorios, materias objeto de los diferentes arbitrajes, procedimiento y garantías de desarrollo, eficacia jurídica del laudo, vías de impugnación judicial de lo acordado a través del laudo. En términos conclusivos se destacan insuficiencias de la regulación, así como vías de fomento de los procedimientos arbitrales, a la vista de las ventajas que proporciona ante determinadas discrepancias laborales.

Proyecto PID2021-122537NB-I00 financiado por:



El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1085-056-9

