



Jesús Cruz Villalón^(*)

El **arbitraje** como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España

Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain

“CUANDO SE PRETENDE CANALIZAR LA DISCREPANCIA A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL, SE REFUERZA NOTABLEMENTE EL PRINCIPIO VOLUNTARISTA EN LA MEDIDA EN QUE EL RESULTADO FINAL VA A SER UN LAUDO ARBITRAL DICTADO COMO TAL UNILATERALMENTE POR EL TERCERO Y VINCULANTE JURÍDICAMENTE PARA LAS PARTES”.

Resumen: A lo largo de este artículo el autor desarrolla el contenido, las características y la naturaleza jurídica del arbitraje como método de resolución de conflictos, así como los tipos existentes (arbitrajes voluntarios y arbitrajes obligatorios) y en qué supuestos se pueden dar dentro del ordenamiento laboral español. Asimismo, aborda las implicancias (como la eficacia y vinculabilidad) tanto del pacto arbitral como del laudo en las controversias suscitadas entre empleadores y trabajadores, tanto en su vertiente individual como en la vertiente colectiva. Por otro lado, también desarrolla la posibilidad de impugnación de los laudos arbitrales a través de la vía judicial por incurrir en *ultra vires*, por falta de imparcialidad, etcétera. Sin duda, un artículo imperdible para cualquier interesado en el Derecho Laboral.

Palabras clave: Arbitraje laboral - Arbitraje voluntario - Arbitraje obligatorio - Negociación colectiva - Convenios colectivos - Laudo arbitral

Abstract: In this study, Cruz Villalón presents the content, characteristics and juridical character of arbitration as a method of conflict resolution and explores the existing types of arbitration (voluntary and obligatory) in Spanish labor law and the situations in which they are employed. At the same time, the author provides a description of the implications (such as efficiency, possibility of entailments) both of the arbitration pact and the arbitration awards of disputes between employers and workers, both in their individual and collective aspects. In addition, Cruz Villalón discusses the possibility of challenges to arbitration awards through judicial means on the grounds of *ultra vires*, lack of impartiality, etc.

Keywords: Labor arbitration - Voluntary arbitration - Compulsory arbitration - Collective bargaining - Collective labour agreements - Arbitration award

(*) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, España. Director del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la misma casa de estudios.

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España
Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain



“SEA CUAL SEA LA NATURALEZA DEL ARBITRAJE, SU ORIGEN Y CARACTERÍSTICAS, SIEMPRE QUEDA ABIERTA LA POSIBILIDAD DE LA IMPUGNACIÓN QUE ENCUENTRE SU MOTIVACIÓN EN IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO PROCEDIMENTAL DEL LAUDO QUE AFECTEN A LAS GARANTÍAS ESENCIALES DEL MISMO”.

1. El arbitraje laboral: concepto y caracterización jurídica

El arbitraje laboral es aquella modalidad de resolución de los conflictos laborales por medio de la cual un tercero imparcial privado resuelve la discrepancia existente entre las partes en conflicto, imponiendo la solución que estima pertinente. Los elementos clave del concepto se podrían individualizar del siguiente modo: (i) actuación de un árbitro, como sujeto privado imparcial, (ii) capacidad de imposición jurídica a las partes de la solución decidida por el árbitro.

Conforme al primero de los elementos, la figura se integra en el conjunto de las manifestaciones de resolución privada de los conflictos laborales, junto con la conciliación y la mediación. Conforme al segundo de los elementos, la figura se asemeja a la intervención de un juez o Tribunal de Justicia. Sin embargo, de igual forma el otro elemento es el que sirve también para decantar las diferencias con esas instituciones afines. Así, de un lado, el conciliador o mediador solo poseen una mera facultad de acercamiento de posiciones o propuesta

de soluciones, careciendo de la capacidad resolutoria que se le otorga al árbitro; en este sentido, el arbitraje se presenta como la fórmula más intensa de intervención de un tercero en la resolución de los conflictos laborales. De otro lado, la autoridad judicial forma parte del poder estatal, es un poder público, en tanto que el árbitro es un sujeto que carece la condición de poder público, actuando como privado, por mucho que su decisión alcance una eficacia jurídica vinculante incluso desde la perspectiva de lo público.

Existen otros datos que habitualmente suelen considerarse como consustanciales a cualquier procedimiento arbitral. Sin embargo, inmediatamente advertimos que el ordenamiento laboral ofrece un abanico significativamente variado de fórmulas a las que considera como manifestaciones de arbitrajes, lo que dificulta de principio la introducción de elementos caracterizadores adicionales. La comparación entre esos diversos supuestos de arbitrajes presentes en la legislación laboral muestra que se da confección muy variada, de modo que los elementos comunes a todos ellos no van más allá de los dos anteriormente citados. Dicho de otro modo, lo que en ocasiones se entiende como rasgos genuinos y definitorios del



Jesús Cruz Villalón

arbitraje, aparte de los dos antes mencionados, en realidad solo son referibles a concretas fórmulas arbitrales. Para defender lo contrario, entendiendo que otros elementos deben concurrir necesariamente en un arbitraje, no tendríamos más remedio que negar la condición de arbitraje a ciertos procedimientos que la Ley califica como tales y en los que están ausente estos otros elementos adicionales. A la postre se puede tratar de una pura disquisición terminológica, siendo lo importante conocer lo que tienen de común todos los supuestos y, sobre todo, no perder de vista la muy diferente raíz que tienen cada uno de ellos. Esto último sí que resulta ciertamente relevante a la hora de explicar el funcionamiento de cada uno de los procedimientos, así como la individualización de su régimen jurídico. En particular conviene llamar la atención acerca de la dificultad de presentar el arbitraje como un todo unitario y aplicarles el mismo régimen jurídico a todos ellos. Así, debe tenerse mucho cuidado en cualquier intento de efectuar extrapolaciones, utilizando la técnica interpretativa de la analogía jurídica para cubrir ciertas lagunas jurídicas sobre la base de trasladarle el régimen jurídico de otro procedimiento arbitral; siempre que se pretenda hacer esto habrá de hacerse con la prevención de comprobar en qué medida son asimilables los diversos procedimientos arbitrales y responden a las mismas pautas de origen en cuanto a la legitimación jurídica en la actuación del árbitro.

Dada la intensidad del impacto en la resolución de los conflictos laborales que posee el arbitraje, es al propio tiempo la manifestación de mayor complejidad jurídica y la fórmula cuantitativamente menos utilizada en nuestro sistema de relaciones laborales, así como sucede en muchos otros países. Desde el punto de vista de su confección jurídica y del procedimiento de desarrollo, tanto la conciliación como la mediación son de mayor simplicidad, por cuanto que están presididas por el principio civil de la autonomía de la voluntad; la actuación del tercero, conciliador o mediador, tiene menor dificultad de configuración jurídica, por cuanto que a la postre todo queda remitido a la libre voluntad de las partes de asumir un compromiso final en cuanto al contenido de la solución de salida al conflicto. Frente a ello, la circunstancia de que en el arbitraje el tercero decida e imponga la solución en sustitución del libre compromiso entre las partes, fuerza necesariamente a identificar la legitimidad jurídica de los poderes resolutivos del árbitro, su margen de decisión, al mismo tiempo que condiciona notablemente el desarrollo del conjunto del procedimiento arbitral, por cuanto que en función

de las garantías procedimentales exigidas y cumplidas se puede asegurar que la resolución del árbitro es correcta desde el punto de vista jurídico.

En ese mismo contexto, la fuerza jurídica del arbitraje laboral hace que sea una fórmula cuantitativamente poco empleada hasta el presente e incluso que pueda advertirse ciertas reticencias a su uso por parte del conjunto de protagonistas que intervienen en nuestro sistema de relaciones laborales. El contexto que explica el reducido uso del arbitraje se puede resumir del modo siguiente:

En primer lugar, el sistema español de relaciones laborales se asienta sobre una tradición de intenso intervencionismo público, que comienza manifestándose por la presencia de una fuerte incidencia de la norma laboral de origen estatal y que, sucesivamente, se extiende también a una destacada actuación por parte de los poderes públicos a los que se les asigna la competencia de aplicación y/o ejecución de la legislación laboral: Poder Judicial y autoridad laboral. Con cierta naturalidad se asigna a los poderes públicos, administrativos y judiciales, la interpretación y control del cumplimiento de esa legislación, particularmente la de origen estatal. Al mismo tiempo, debe tenerse presente que en nuestro sistema legal tradicionalmente el proceso judicial en el orden social de la jurisdicción se ha desarrollado con altas dosis de eficacia, respondiendo en gran medida a las exigencias de la sociedad. Desde sus inicios se ha implantado una jurisdicción especializada en el conocimiento de los asuntos laborales y de seguridad social, con un cuerpo de magistrados altamente profesionalizados en lo técnico. A ello se añade una regulación específica de tramitación de las demandas laborales, con instrumentos procedimentales que aseguran la efectividad del proceso laboral: plena gratuidad del proceso laboral, pronunciamiento de la sentencia de instancia

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

con relativa celeridad, cumplimiento flexible y proporcionado de las formalidades procesales, etcétera.

En segundo lugar, se percibe aún una señalada desconfianza hacia los procedimientos arbitrales en la resolución de los conflictos laborales por parte de los principales protagonistas en esta materia: representaciones sindicales, empresariado, Poder Judicial y autoridad laboral. Desconfianza sindical, en cuanto que los procedimientos arbitrales son contemplados como mecanismos de restricción del derecho de huelga y de la capacidad de presión colectiva de los propios trabajadores. Desconfianza empresarial, en la medida en que son contemplados como mecanismos indirectos de influencia del poder ejecutivo que actúa a su juicio de forma sesgada o bien recelen de la preparación técnica o imparcialidad de los árbitros. Desconfianza judicial, cifrada en las reticencias a que el desarrollo del arbitraje pudiera restringir el derecho al acceso de los ciudadanos a los Tribunales de Justicia, considerando que con ello se podría lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva en los términos reconocidos constitucionalmente⁽¹⁾. Finalmente, desconfianza de la autoridad laboral en la medida en que le obliga a reducir un protagonismo que tradicionalmente ha ostentado en la resolución de los conflictos laborales.

En tercer lugar, la normativa prevista en la materia carece de la suficiente sistemática legal para variadas manifestaciones de arbitraje laboral, lo que provoca indudables lagunas e incertezas en cuanto al régimen jurídico aplicable. Se trata de carencias que sucesivamente se han ido corrigiendo parcialmente, a través de diversas reformas legislativas, particularmente importantes fueron las llevadas en los años 1990 y 1994. Pero las mismas siguen siendo insuficientes y, sobre todo, carecen de una respuesta unitaria y coordinada del conjunto de la regulación relativa al funcionamiento de los diversos procedimientos arbitrales.

Como elemento de contraste a todos los inconvenientes precedentes, conviene también indicar que se advierte un proceso lento, pero irreversible, de adquisición de carta de naturaleza del arbitraje en el conjunto del sistema español de relaciones laborales. Las reticencias de los protagonistas poco a poco van desapareciendo, conforme se conocen las experiencias concretas de funcionamiento de actuaciones

arbitrales en casos concretos. De otro lado, el arbitraje va encontrando su sitio para concretos conflictos laborales, respecto de los que se advierte más palpablemente las debilidades o carencias de los sistemas más clásicos y tradicionales de resolución de las discrepancias entre las partes, al tiempo que afloran como contrapunto las virtudes del arbitraje en esas concretas materias. Así, a título solo orientativo cabría aludir a las siguientes ventajas:

En primer lugar, por mucho que el proceso laboral se presente como una vía rápida de solución de los conflictos, siempre abre pase a un largo *iter* de recursos que puede dilatarse en el tiempo, mientras que un funcionamiento correcto del sistema arbitral conduce a una solución inmediata, si se nos permite la expresión *just in time*, que si se desarrolla correctamente rara vez es objeto de impugnación judicial; a mayor abundamiento, desde la perspectiva sociológica, el laudo se convierte en la solución definitiva, siendo excepcional su impugnación judicial, lo que contrasta con la habitualidad del recurso en lo judicial.

En segundo lugar, el árbitro tiene una capacidad de constatación y ponderación del conjunto del conflicto que enfrenta a las partes, de modo que su decisión puede tener presente con mayor precisión el conjunto de matices que presenta la complejidad de intereses propia de las relaciones laborales. Aun cuando en muchas ocasiones el árbitro deba resolver con parámetros jurídicos, igualmente condicionado a lo que le sucede al órgano judicial, también puede tomar en cuenta más fácilmente el contexto en el que se desarrolla el conflicto, teniendo presente las implicaciones sociales y económicas de su solución, adaptando sus criterios a los cambios del sistema de relaciones laborales.

(1) Artículo 24 de la Constitución Española de 1978.



Jesús Cruz Villalón

En tercer lugar, el procedimiento arbitral puede intervenir en litigios de principio vedados a la actuación de los poderes públicos, en particular al Poder Judicial. Nos referimos en concreto a los que se denominan conflictos de intereses, que trascienden el ámbito de actuación propio de la actividad jurisdiccional, necesariamente centrado en la resolución de conflictos de naturaleza jurídica.

En cuarto lugar, es una fórmula que refuerza su efectividad en el plano de la pacificación del conflicto laboral. La acción de resolución de los poderes públicos suele ser casi siempre de actuación puntual sobre un concreto conflicto y, sobre todo, para dar respuesta a un conflicto de pasado. Frente a ello, el arbitraje, además de lo anterior, puede tener un impacto notable en las actitudes de las partes sociales enfrentadas en el caso concreto, de modo que su efecto benéfico puede llegar a proyectarse sobre el futuro, pudiendo cambiar de hecho conductas o formas tradicionales de enfrentarse a ciertos problemas.

En quinto lugar, el árbitro, al ser designado *ad hoc* para resolver un conflicto determinado y además tratarse de un sujeto privado, pone en juego su prestigio personal y profesional en la resolución del concreto asunto. Con mayor intensidad, el árbitro va a ser *juzgado* por el tipo de resolución que adopte, sabe que en su actuación pone en juego su reconocimiento como sujeto imparcial y que ha hecho el esfuerzo personal y ha puesto la diligencia debida en la resolución del conflicto. A la postre, el árbitro se encuentra más en el punto de mira de las partes y del público en general, por lo que se encuentra más motivado para esforzarse en lograr un resultado adecuado y correcto al asunto en conflicto.

2. Tipos de arbitraje: arbitraje voluntario versus obligatorio

Distintos tipos de conflictos son sometibles a estos procedimientos, aunque es básico diferenciar entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses. Los primeros comportan una discrepancia de las partes en la interpretación o aplicación de la legislación vigente y, por tanto, de los derechos y deberes que les asisten. Los segundos, sin discutir el alcance de la normativa vigente, pretenden establecer reglas nuevas, alterar el equilibrio de facultades y cargas que asumen cada uno de ellos, básicamente por la vía de modificar lo pactado en el convenio colectivo. De igual forma, cabría diferenciar,

atendiendo al alcance del procedimiento arbitral, entre arbitrajes individuales y arbitrajes colectivos. O bien, en función del origen de su regulación, cabría hablar de arbitrajes legales o convencionales.

En todo caso, desde la perspectiva de su configuración y régimen jurídico la principal de las clasificaciones y, por tanto, la que requiere detenerse con mayor detalle sería aquella que diferenciara entre *arbitrajes voluntarios* y *arbitrajes obligatorios*, atendiendo a la libertad o no de las partes en lo que refiere al inicio del procedimiento arbitral, pero que también puede repercutir sobre la designación misma del árbitro. Como regla general ha de partirse del hecho de que nos movemos en el terreno de procedimientos privados de resolución de conflictos y, por ende, los mismos están basados en el principio de voluntariedad. Lo más fácil de advertir siempre es su rasgo definitorio negativo: no concurre en ellos la presencia de un poder estatal que, sea judicial o administrativo, se basa siempre en el ejercicio de facultades de soberanía que se imponen a las partes en conflicto, con independencia de la voluntad cuando menos de una de ellas. Por el contrario, en los procedimientos privados, precisamente porque tienen su origen en un impulso privado, son el resultado de un compromiso mutuamente asumido por los afectados: representaciones sindicales y empresariales en el caso de conflictos colectivos; trabajadores y empresarios en el caso de conflictos individuales. Con carácter general, su fundamento jurídico no es otro que el desarrollo de la autonomía colectiva en el primer tipo y de la autonomía contractual en el segundo. La propia bondad, eficacia y a la postre el objetivo por excelencia de la potenciación de los mismos se basa en el elemento de la voluntariedad. En efecto, la fuerte legitimación del arbitraje encuentra sus cimientos en el libre sometimiento de las partes a la solución resuelta por el árbitro. La intervención judicial o administrativa que, en

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

calidad de tercero imparcial, impone una determinada solución a un concreto conflicto laboral es el resultado de la *auctoritas estatal*, cosa que no ocurre con el arbitraje como regla general.

Ahora bien, el elemento problemático surge cuando se pretende elevar la voluntariedad de la categoría de mero rasgo caracterizador a la condición de factor definitorio, imprescindible en todo procedimiento arbitral y, sobre todo, cuando se entiende que la voluntariedad debe concurrir en todas y cada una de las fases del procedimiento, tanto en el momento del diseño general, como en el instante de su puesta en marcha, desarrollo y conclusión en cada caso concreto. Desde luego, no se puede desconocer que la total y plena negación del principio voluntarista puede lesionar derechos subjetivos en tres esferas diversas: (i) la autonomía colectiva, en especial cuando se trata de conflictos colectivos de intereses; (ii) la autonomía contractual, particularmente cuando se trata de conflictos individuales; y, (iii) el derecho a la tutela judicial efectiva, particularmente cuando se trata de conflictos jurídicos, sean estos individuales o colectivos.

Pero, al mismo tiempo, lo que no se puede hacer es efectuar una lectura unidireccional de este tipo de derechos, interpretándolos en términos absolutos, de forma que no se permita su adaptación a los condicionantes de una efectiva implantación de los procedimientos arbitrales. Debe partirse de la idea de que cualquier desarrollo del arbitraje siempre comporta una fórmula alternativa a la intervención judicial o a la solución negociada directa de las partes, como tal sustitutiva de las mismas y, al menos por lo que afecta a la solución judicial, reduciendo su espacio material de actuación.

El tercero, a través del laudo, resuelve unilateralmente la discrepancia entre las partes, atribuyéndose la última palabra de la salida del conflicto que, correlativamente, escapa de las manos de los afectados. Como regla general, la voluntariedad queda garantizada por medio de la institución del convenio arbitral a través del cual las partes en conflicto delegan en el árbitro, como tercero imparcial, la solución de la discrepancia. Precisamente este pacto de sumisión es el que otorga toda la legitimidad y *auctoritas* al laudo, lo inserta dentro de los procedimientos privados, remitiendo todo el mecanismo a las claves de la contratación civil privada basada en la autonomía de la voluntad. Si la discrepancia remite a un conflicto de intereses, la autonomía de la voluntad puede desplegarse tanto directamente como por libre delegación a un tercero

como ocurre en el arbitraje. Si la discrepancia afecta a un conflicto jurídico, el principio dispositivo en el que se basa el proceso laboral siempre abre la puerta a que las partes puedan comprometerse a utilizar en casos concretos el arbitraje como vía alternativa a la judicial.

Debe aclararse también que el pacto de sumisión arbitral es posible que se produzca tanto en frío como en caliente. La legitimidad social del árbitro ciertamente queda reforzada cuando el respaldo es directo y para caso concreto por parte de los sujetos afectados por el laudo. Pero desde el punto de vista jurídico nada obliga a que esa expresión de voluntad se deba producir *in situ*, siendo perfectamente lícito que las partes por anticipado acepten someterse al mismo cuando en el futuro se desencadene un determinado conflicto laboral. El respeto al principio voluntarista lo que vendría a exigir es que en un determinado momento las partes, con plena libertad de consentimiento, expresaran su voluntad de someterse al arbitraje, fijando ellas mismas las reglas de funcionamiento o bien remitiéndose a lo previstos en otros textos legales.

Una problemática singular se plantea cuando se produce un *gap* entre los sujetos que introducen el sistema arbitral y aquellos otros que se ven afectados por el mismo. Tal situación se da, sobre todo, cuando en el ámbito de un acuerdo colectivo se fija un procedimiento, pero estando previsto para afrontar el posible surgimiento de un conflicto individual entre un trabajador y su empleador. Ello no significa negación radical de todo tipo de procedimiento arbitral individual introducido vía convenio colectivo. Lo relevante, al final, sería que se respetara en última instancia la voluntad de las partes individuales de acudir a la vía judicial. No habría objeciones hacia la introducción vía negociación colectiva de arbitrajes facultativos para los conflictos individuales: serían las propias partes individuales quienes, sobre la base de su



Jesús Cruz Villalón

libertad de compromiso, aceptarían la fórmula extrajudicial que se les ofrece. Más aún, no se presentan tampoco dificultades desde la perspectiva constitucional de arbitrajes obligatorios y vinculantes en los conflictos de interpretación o jurídicos, siempre que las partes tuvieran después expedito el camino a la impugnación judicial del laudo.

Finalmente, como excepción máxima al principio voluntarista, cabe plantearse si es posible que, a través de la norma estatal y para supuestos concretos, se introduzca *ex lege* un arbitraje obligatorio en el sentido estricto del término. Al efecto, aparecen varios ejemplos típicos en la normativa española vigente, entre los que destacan tres: el arbitraje para huelgas de larga duración que provoquen perjuicio grave de la economía nacional; el arbitraje que resuelve la discrepancia entre las partes en caso de que la empresa por motivos económicos pretenda inaplicar lo pactado en convenio colectivo; el arbitraje relativo a la impugnación del procedimiento electoral de designación de delegados de personal, miembros de comités de empresa y representantes asimilados en la Administración Pública. Los tres supuestos presentan rasgos muy diversos, cualitativamente diferentes, de modo que no cabe expresar valoraciones idénticas para cada uno de ellos.

En una primera aproximación, la hipótesis de un arbitraje obligatorio puede constituir una desnaturalización de la institución; se sobreentiende que el compromiso arbitral, con mayor o menor intensidad, debe concurrir siempre, pues de lo contrario no hay verdadero arbitraje. Sin embargo, lo cierto es que el ordenamiento jurídico contempla estas otras modalidades y, además, las califica de arbitraje. Indiscutiblemente el fundamento del arbitraje, en estos casos, resulta radicalmente diverso, pues el mismo es exclusivamente legal, la *auctoritas* del árbitro deriva del propio mandato contenido en la norma estatal. Pero lo importante es su viabilidad constitucional. En concreto, en algunos ordenamientos se considera que la voluntariedad constituye elemento consustancial al arbitraje, por cuanto que si se trata de conflictos colectivos de intereses puede ir contra el derecho a la negociación colectiva que implica libertad de pacto entre las partes⁽²⁾ y si se trata de conflictos jurídicos ir contra el

derecho al ejercicio de la acción judicial, manifestación por excelencia del derecho a la tutela judicial efectiva⁽³⁾.

En el caso del arbitraje obligatorio de intereses, lo virtualmente lesionado es el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios. Por tal razón, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español declaró inconstitucional el sistema arbitral de conflicto de intereses contemplado antiguamente en un procedimiento de conflictos colectivos que desembocaba en una decisión unilateral vía laudo arbitral por parte de la Administración laboral. No es casual que para esta declaración de inconstitucionalidad la resolución no atendiera al hecho de que quien dictaba el laudo fuera la autoridad laboral, sino prevalentemente al hecho de que se trataba de un arbitraje obligatorio: “ni se trata propiamente de un arbitraje, ni, aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho a la negociación puede establecerse sin afectar el contenido constitucional en el artículo 37 de la Constitución” (STC 11/1981, de 8 de abril). En estas circunstancias, gran parte de la doctrina laboral española ha considerado que incurre en inconstitucionalidad el arbitraje obligatorio introducido por la reforma laboral de 2012, por medio del cual un organismo público tripartito como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos procede a decidir sobre la pretensión empresarial de inaplicar lo pactado en convenio colectivo, sobre la base de la concurrencia de motivos económicos que le determinan a modificar a la baja las condiciones pactadas en convenio colectivo. El asunto se ha planteado ante el Tribunal Constitucional, estando pendiente de lo que este resuelva al respecto.

(2) Artículo 37 de la Constitución Española de 1978.

(3) Artículo 24 de la Constitución Española de 1978.

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

En otros casos, por el contrario, resulta más pacífica la aceptación de la constitucionalidad del arbitraje obligatorio. Esa misma sentencia mencionada del Tribunal Constitucional ha entendido que pueden concurrir circunstancias particulares que justifiquen el arbitraje obligatorio. En determinados escenarios pueden producirse lesiones a bienes jurídicos de pareja atención que exijan la solución al conflicto, que en una situación de *impasse* las partes han mostrado su incapacidad para solventarlo. Esto es precisamente lo que sucede con el supuesto mencionado de huelgas que, por su larga duración o por sus consecuencias, por la posición de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, pueden desembocar en que el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo acuerde el establecimiento de un arbitraje obligatorio. Como afirma la sentencia citada, “la justificación puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven, puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje”. En todo caso, la excepción queda circunscrita a supuestos bien tasados y extraordinarios, atendiendo a la literalidad del precepto y a la concreta lectura dada por el propio Tribunal Constitucional.

En el caso del arbitraje obligatorio de conflictos jurídicos el problema es la posible afectación del derecho a la tutela judicial efectiva y la posible sustracción del conocimiento a los jueces y Tribunales. Nos referimos en concreto del arbitraje relativo a la impugnación del procedimiento electoral de designación de delegados de personal, miembros de comités de empresa y representantes asimilados en la Administración Pública. Ciertamente se trata de un arbitraje obligatorio, pero el mismo solo se presenta como un trámite previo a la vía judicial, justificado por la evitación de litigios innecesarios y la potenciación de los mecanismos extrajudiciales; al igual que en su momento se aceptó la constitucionalidad de la opción legislativa de la obligatoriedad de la reclamación ante la mesa electoral, previa a la vía judicial (STC 178/1987, de 11 de noviembre), ahora se puede admitir la obligatoriedad del trámite previo del arbitraje electoral. Lo importante al final es el alcance del control judicial posterior, lo decisivo es que se admite que la impugnación judicial del laudo sea omnicomprendensiva, abarcando tanto motivos formales de procedimiento como sustantivos relativos a la legalidad o ilegalidad del conjunto del proceso electoral contemplado. Con ello no se produce ningún tipo de restricción cualitativa

al derecho a la tutela judicial efectiva, de modo que no cabe efectuar tacha alguna de inconstitucionalidad respecto de esta tercera manifestación de los arbitrajes obligatorios.

3. El arbitraje voluntario: los acuerdos interprofesionales como vehículo de introducción de los arbitrajes colectivos

Los acuerdos interprofesionales y, en general, la negociación colectiva es el cauce idóneo y más promovido desde la Ley de Introducción de los Procedimientos Arbitrales, especialmente aquellos que abordan los conflictos de carácter colectivo. En el ámbito estatal es de obligada mención y análisis el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante, ASAC) que ya presenta una larga tradición entre nosotros lo que se ejemplifica por el hecho de haberse renovado nada menos que en cinco ocasiones desde finales de los años noventa (ASAC V), el último de ellos de febrero de 2012. En paralelo, en cada una de las Comunidades Autónomas se ha celebrado otros tantos Acuerdos Interprofesionales para los conflictos que no desbordan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma. En todo caso, dada la enorme similitud entre unos y otros, cabe hacer el comentario en relación con el ASAC como acuerdo estatal para los conflictos que desbordan el ámbito de una concreta Comunidad Autónoma. Por lo demás, ha de indicarse también que se trata de Acuerdos no exclusivamente dirigidos a regular procedimientos de arbitraje, sino que van destinados a presentar un sistema completo de solución extrajudicial o privada de solución de conflictos colectivos, por ende tratando tanto la conciliación-mediación como el arbitraje.

El ASAC y la inmensa mayoría de los Acuerdos en el ámbito de las Comunidades Autónomas vienen referidos a conflictos de naturaleza



Jesús Cruz Villalón

colectiva, si acaso avanzando la voluntad de futuro de incorporar también el arbitraje individual. Solo en casos concretos, emblemáticamente en la Comunidad Autónoma Andaluza y en la Navarra, se aborda también la vía de los procedimientos de solución de los conflictos individuales.

Como hemos indicado, el ASAC emplea la tradicional diferenciación entre conciliación-mediación, de un lado, y arbitraje, de otro, a la hora de proceder a la concreción del régimen de los procedimientos privados. La mediación, en primer lugar, tiende a aparecer como el sistema prevalente, presumiéndose que va a ser el procedimiento a utilizar en la mayoría de las ocasiones. Tal opción, que suele ser hilo conductor de todos los Acuerdos de esta naturaleza, resulta relativamente fácil de justificar. Puede afirmarse que del éxito de la mediación depende el efectivo reforzamiento del protagonismo de las asociaciones sindicales y organizaciones empresariales, por cuanto que resulta el más respetuoso con el principio de autonomía colectiva. En efecto, la mediación constituye el procedimiento autónomo por excelencia, mientras que el arbitraje es expresión de un sistema heterónomo de solución del conflicto. Dicho a la inversa, el arbitraje a la postre siempre supone una delegación de la decisión final en un tercero, una implícita aceptación de la incapacidad de lograr el acuerdo mutuo y directo sobre la discrepancia que les separa; en definitiva, a largo plazo un riesgo de debilidad sindical y empresarial. No cabe la menor duda que el arbitraje laboral privado, en sede teórica, puede reportar indudables ventajas frente a la intervención judicial. Sin embargo, a pesar de todo ello, arbitraje y actuación judicial surgen de un mismo tronco común, que se puede representar en el dato de una solución externa que se impone de forma vinculante a las partes, sin que estas la hayan confeccionado por sí mismas. Por contra, la mediación se sitúa en otra esfera, desde el instante en que, valga insistir en ello, el mediador actúa como mero intermediario, sin capacidad formal de resolución sobre el fondo del asunto. Ello es suficiente para entender la preferencia de los Acuerdos Interprofesionales por la mediación frente al arbitraje, así como las garantías adicionales previstas para esta última modalidad.

Los Acuerdos Interconfederales prevén que las partes podrán acudir al procedimiento arbitral respecto de cualquier conflicto de los que se incluyen dentro de su ámbito de aplicación, sin exclusión de tipo alguno por razón del objeto de la discrepancia que haya surgido entre las partes. La voluntad es que todos los

conflictos colectivos que quepa imaginar, sean de intereses o jurídicos, se puedan resolver por la vía del arbitraje. De este modo, el ASAC contempla una relación muy pormenorizada de supuestos, con vistas a evitar que se quede fuera ningún conflicto de los posibles, aun a riesgo de repetir un mismo conflicto bajo dos apartados de los recogidos. En concreto, serán susceptibles de someterse a arbitraje:

- a) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el Reglamento de aplicación.
- b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores con motivo de reestructuraciones empresariales, incluidos los despidos colectivos.
- d) Los conflictos relativos a la pretensión empresarial de inaplicar lo pactado en convenio colectivo.
- e) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- f) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación previos a la vía judicial.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos.

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

- h) Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria.

No se establece diferencia entre mediación y arbitraje por lo que afecta al tipo de litigio. Dicho de otro modo, la alternativa entre mediación y arbitraje se hace depender exclusivamente de la voluntad de las partes en conflicto, siendo estas quienes deciden acudir a una u otra vía según preferencias. Incluso, es posible que las partes inicialmente acudan a la mediación y, si a través de la misma no se logra resolver el desacuerdo entre las partes por completo, sucesivamente opten las propias partes por acudir al procedimiento arbitral. Eso sí, esa opción procedimental se reviste de tonos diversos según la vía que se prefiera. En particular, cuando se pretende canalizar la discrepancia a través del procedimiento arbitral, se refuerza notablemente el principio voluntarista en la medida en que el resultado final va a ser un laudo arbitral dictado como tal unilateralmente por el tercero y vinculante jurídicamente para las partes. Esta es la razón de que para el arbitraje siempre y en todo caso se va a exigir la voluntad concorde de ambas partes en conflicto de sometimiento al procedimiento arbitral, no siendo suficiente con la iniciativa de una de ellas por contraste con lo que sucede como acabamos de ver para algunos de los supuestos de mediación: “Mediante el procedimiento de arbitraje las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre el conflicto suscitado. Requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento”⁽⁴⁾.

Este principio voluntarista en el sometimiento al procedimiento arbitral, a su vez, se desglosa en diversas manifestaciones: (i) compromiso de aceptación de inicio del procedimiento arbitral; y, (ii) nombramiento conjunto del tercero, o terceros, que en calidad de árbitro, o árbitros, han de pronunciarse sobre el

conflicto en cuestión, acotamiento del objeto del arbitraje, poniéndose de acuerdo acerca de cuáles son las concretas materias sobre las que ha de dictarse el laudo, compromiso de aceptación *a priori* de la decisión arbitral a dictar.

Viene a ser regla cada vez más extendida la de abrir, con el inicio de la mediación o arbitraje, un periodo de pacificación social, de modo que las partes al aceptar intentar solventar sus discrepancias a través de estos procedimientos privados de solución de los conflictos laborales, renuncian de forma paralela a adoptar medidas de presión durante este tiempo; renuncia que se produce como garantía de una mayor efectividad de estos procedimientos y como elementos que facilitan la reducción de las desconfianzas de principio que pudieran existir entre las partes sociales. En particular, lo habitual es que el inicio y desarrollo del procedimiento privado comporte la imposibilidad de convocatoria de huelga, de cierre patronal o de cualquier otra medida de presión colectiva sobre la contraparte, durante el tiempo que dure el mismo. La forma de redacción concretamente adoptada por el ASAC se presenta notablemente más genérica, con referencia a la imposibilidad de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto: “Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal”⁽⁵⁾. De este modo, el arbitraje “sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito”⁽⁶⁾.

No obstante lo anterior, tal como ya dejamos apuntado, se acepta igualmente la posibilidad

(4) Artículo 18, numeral 1 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

(5) Artículo 18, numeral 4 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

(6) Artículo 8, numeral 1, literal b del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales



Jesús Cruz Villalón

de la celebración de un compromiso arbitral en frío por anticipado, convirtiéndose así en trámite de obligado seguimiento el arbitraje cuando se haya establecido así expresamente en el correspondiente convenio colectivo⁽⁷⁾.

La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (fundación que gestiona el correcto desarrollo de los procedimientos arbitrales) podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen aquel o aquellos que consideren procedentes. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar. No obstante esta última fórmula se considera como de carácter excepcional, de modo que hasta el momento presente nunca se ha utilizado en la práctica en ningún procedimiento arbitral desarrollado en desarrollo del ASAC.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. Tan es así y se exige con tal rigurosidad, que se considera que cualquier tipo de irregularidad o conducta contraria a tales principios de contradicción e igualdad provoca una situación de indefensión de la parte perjudicada que debe provocar la declaración de nulidad del laudo dictado incurriendo en tal defecto de procedimiento.

4. Eficacia del laudo arbitral

4.1. La vinculabilidad jurídica

Los laudos arbitrales disfrutan de una eficacia jurídica singular, en correspondencia con la propia naturaleza jurídica del arbitraje. El legislador tiene una cierta tendencia a la equiparación del laudo con otras instituciones jurídicas a los efectos de precisar cuál es la eficacia de lo resuelto a través del mismo. Así se aprecia, por ejemplo, cuando la norma se refiere a los laudos relativos a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, procediendo a equipararlos a la eficacia de los propios

convenios colectivos⁽⁸⁾; igualmente cuando procede a regular los laudos resolutorios de las discrepancias en los períodos de consulta, donde la equiparación ahora se produce con los acuerdos de empresa logrados en los referidos períodos⁽⁹⁾, si bien paradójicamente ni este precepto ni los correlativos reguladores de tales períodos de consulta precisen directamente cuál sea esa eficacia jurídica.

Si nos centramos en los arbitrajes resultados de un compromiso arbitral, entendido en sentido amplio, es donde se puede apreciar con mayor nitidez la propia singularidad de los laudos y las dificultades de efectuar una traslación mimética de la eficacia de otras instituciones jurídicas. Del mismo modo que el convenio colectivo ha consolidado una configuración institucional *per se*, sin que sea posible asimilarlo plenamente ni con una norma jurídica ni con un simple contrato privado, tampoco cabe efectuar este tipo de asimilaciones a los laudos arbitrales. De una parte, el laudo encuentra su origen y fundamento jurídico en el convenio arbitral, por lo que bebe de las fuentes de la teoría general de los contratos cuando se trata de resolución de conflictos individuales y de la teoría general del convenio colectivo cuando se trata de la resolución de un conflicto colectivo. Pero, al mismo tiempo, si el laudo se analiza desde el punto de vista de su objeto o de su finalidad, se advierte que este afronta la resolución de un conflicto entre partes discrepantes por un tercero imparcial y, desde esta perspectiva, se asimila a las resoluciones judiciales que solucionan un litigio. Así, cabría la licencia de afirmar que en el caso del laudo arbitral confluye una institución con cuerpo de sentencia pero alma de contrato; y, a estos efectos, el cuerpo y el alma influyen

(7) Artículo 8, numeral 1, literal b, segundo párrafo del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

(8) Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

(9) Artículo 85 del ET.

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

directamente sobre la eficacia. Naturalmente las precedentes consideraciones solo son posibles referirlas a los arbitrajes voluntarios, siendo diverso el fundamento de la eficacia de los laudos dictados en procedimientos de arbitraje obligatorio. Si bien podemos afirmar que en líneas generales se identifican en cuanto a que ambos gozan de similar eficacia vinculante, en el caso de arbitrajes obligatorios la vinculabilidad del laudo deriva de su previsión legal, de que es la propia norma estatal la que impone el arbitraje y, a resultas de ello, le atribuye la correspondiente eficacia jurídica a la decisión del árbitro.

4.2. Eficacia *erga omnes*

Cuando en relación con los arbitrajes voluntarios la norma estatal equipara los laudos a la eficacia propia de los convenios colectivos⁽¹⁰⁾ o a los acuerdos de empresa⁽¹¹⁾, el objetivo básico es el de atribuirles eficacia *erga omnes* desde el punto de vista subjetivo, pretendiendo hacerlo vinculante para todo el conjunto de trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito subjetivo del conflicto resuelto. Obvio es que ello depende de la representatividad de los sujetos que firman el compromiso arbitral, estando pues condicionada esta eficacia general al hecho de que las partes ostenten la legitimación requerida para la celebración de un convenio colectivo estatutario. Expresamente así lo exige el texto legal: “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”⁽¹²⁾. De forma implícita también lo prevé para los arbitrajes en los periodos de consulta, pues al requerir que sean el resultado de acuerdo entre las partes remite al requisito de mayoría de los miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales. En sentido contrario, la ausencia de estas mayorías no supondrá ineficacia del laudo, sino tan solo la eficacia limitada del mismo a los afiliados representados por quienes concertaron el correspondiente compromiso arbitral.

4.3. Ejecución judicial

Junto a ello, el Estado va a poner a disposición de las partes todo el conjunto de instrumentos de coerción públicos

para asegurar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en los laudos arbitrales. La manifestación más emblemática va a ser la identificación del laudo con la sentencia judicial a efectos de su ejecución directa por parte del propio Poder Judicial: se consideran equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que puede constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional celebrados entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y sus empresas clientes, así como los laudos recaídos en materia electoral del procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores en la empresa, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa⁽¹³⁾.

4.4. Sancionabilidad administrativa

También se prevé la posibilidad de poner en marcha el aparato sancionador administrativo ante situaciones de incumplimiento de lo decidido en un laudo. En efecto, se califican como infracciones laborales sancionables las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las cláusulas normativas de los convenios colectivos⁽¹⁴⁾, lo que debe conectarse con la previsión ya referida de la asimilación de ciertos laudos a la eficacia de los convenios colectivos.

(10) Artículo 91 del ET.

(11) Artículo 85 del ET.

(12) Artículo 91 del ET.

(13) Artículo 68, numeral 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

(14) Artículo 5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



Jesús Cruz Villalón

4.5. Eficacia frente a la Administración Pública

En reiteradas ocasiones una determinada resolución judicial en lo laboral que resuelve un litigio entre sujetos privados va a tener una repercusión indirecta sobre la Administración Pública, de modo que no es suficiente con establecer la vinculabilidad para las partes privadas, sino que en tales casos es necesario extenderlo a la propia Administración Pública.

Para los arbitrajes relativos a la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa, la Ley prevé no solo que el laudo se deberá notificar a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, sino que además la misma deberá proceder al registro del acta o a su denegación según cual sea el contenido del laudo⁽¹⁵⁾. Así, la oficina pública, en su condición de Administración Pública, va a tener que actuar, dictando determinados actos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en un laudo resuelto por el árbitro en materia electoral. El registro o su denegación se convierte en un acto reglado, vinculado a lo decidido por el árbitro, pues materialmente el fallo recogido en la parte dispositiva del laudo se pronunciará no solo acerca de la validez o nulidad del proceso electoral celebrado, sino también expresamente sobre el registro o no del acta electoral.

Para los arbitrajes de los que se puedan derivar condenas pecuniarias, salariales o indemnizatorias, implícitamente se contempla la vinculación del Fondo de Garantía Salarial a lo resuelto por el laudo; es decir, al organismo público dependiente del Ministerio de Empleo que hace frente a las deudas de las empresas cuando estas son declaradas insolventes. Es cierto que legalmente solo menciona para los salarios a las cantidades reconocidas “en acto de conciliación o resolución judicial”⁽¹⁶⁾ y para las indemnizaciones a las recogidas en “sentencia o resolución administrativa”⁽¹⁷⁾; es decir, sin mención explícita al laudo arbitral. Sin embargo, se establece también que el Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, precisando que tal personación lo será “a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo”⁽¹⁸⁾. Es obvio que por su esencia en el procedimiento arbitral lo es como parte a todos los efectos, de lo que puede derivar una condena

(15) Artículo 76, numeral 6 del ET.

(16) Artículo 33, numeral 1 del ET.

(17) Artículo 33, numeral 2 del ET.

(18) Artículo 33, numeral 9 del ET.

como responsable subsidiario al abono de las correspondientes cantidades.

Donde aparece mayor dificultad es en materia de arbitrajes individuales por extinción de contratos de trabajo y, en particular, en sus consecuencias sobre la declaración de la situación legal que da derecho a percibir la prestación por desempleo a abonar por la entidad gestora de la Seguridad Social. La regulación que identifica las diversas situaciones legales de desempleo nunca alude a los laudos arbitrales como documentos acreditativos de la misma, aludiendo según los casos a sentencia, o bien acta de conciliación administrativa o judicial. No obstante, a tenor de la validez jurídica general que se otorga a los procedimientos arbitrales, cabe interpretar que los laudos arbitrales igualmente tienen el correspondiente valor jurídico a los efectos del reconocimiento de la prestación económica pública por desempleo.

4.6. La obligación de paz laboral

Si bien no se trate propiamente de un aspecto directamente conectado con la eficacia de los laudos arbitrales, sí que lo es en lo que comporta de regla de reforzamiento del cumplimiento de lo decidido por el árbitro a través de su laudo. En efecto, la legislación vigente establece una prohibición tajante en el sentido de que no es posible proceder a convocar y desarrollar una medida huelguística de presión que tenga por objeto la modificación de lo establecido por laudo. En paralelo, se prohíbe también el planteamiento del procedimiento de conflicto colectivo que tenga por objeto la modificación de lo establecido en laudo. En esta ocasión el legislador no establece diferenciaciones en función del tipo de arbitraje, por lo que

El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España *Arbitration as a procedure to solve labor conflicts in Spain*

ha de interpretarse que afecta a todos ellos. Eso sí, debe recordarse que conforme a la jurisprudencia constitucional, aunque se considera constitucional la precedente declaración de ilicitud de la huelga dirigida a modificar lo establecido por medio de laudo arbitral, también se establecen importantes excepciones que harían viable la convocatoria de huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, que en este caso serían extensibles a la vigencia de los laudos: cuando la discrepancia refiera a asunto no abordado ni resuelto por el laudo, cuando pretendan exigir el cumplimiento del laudo, cuando se trate de una discrepancia acerca de la interpretación correcta del laudo y no pretenda modificarlo e incluso cuando se pretenda modificarlo allí donde entre en juego la cláusula *rebus sic stantibus* (STC 11/1981, de 8 de abril).

5. Impugnación de los laudos arbitrales

La habilitación de un cauce legal para la impugnación judicial de los laudos arbitrales constituye una garantía consustancial al Estado de Derecho, de modo que se manifiesta como una consecuencia indiscutible del reconocimiento constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva. En estos términos, se entiende que cualquier tipo de laudo puede ser impugnado judicialmente ante los jueces y Tribunales del orden social, cuando el mismo se dicte con transgresión de la normativa a tenor de la cual se regulan.

La cuestión de mayor relieve se centra en el alcance posible de la impugnación judicial. De modo genérico establece que cabe impugnar los laudos arbitrales "con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas"⁽¹⁹⁾.

Ante todo, sea cual sea la naturaleza del arbitraje, su origen y características, siempre queda abierta la posibilidad de la impugnación que encuentre su motivación en irregularidades en el desarrollo procedimental del laudo que afecten a las garantías esenciales del mismo. En términos enunciativos, la posibilidad de impugnar un laudo, siempre y en todo caso, cuando este incurra en *ultra vires*, por resolver el árbitro sobre cuestiones diversas a las que son objeto del procedimiento arbitral o bien concediendo más de lo solicitado o menos de

lo admitido por la contraparte; se haya dictado por árbitro que no reúna las exigencias legales de imparcialidad; no se hayan respetado las garantías de igualdad de partes, de posibilidad de formular alegaciones y proponer la práctica de pruebas; se haya planteado el arbitraje extemporáneamente o por quien no tiene competencia para hacerlo; se aprecie dolo, coacción o abuso de derecho en la celebración del compromiso arbitral, etcétera. A estos efectos, debe entenderse que la impugnación solo deberá estimarse si tal incumplimiento reviste gravedad suficiente y lesiona las garantías esenciales del arbitraje.

Las dudas, por el contrario, pueden suscitarse respecto de las que denominaríamos impugnaciones de fondo, en atención al contenido material del laudo que ha respetado todo el conjunto de prescripciones procedimentales previamente enunciadas. En principio, la normativa procesal también abre paso a la posible revisión del contenido de lo resuelto por parte del árbitro, siempre que ello implique incurrir en infracción de normas imperativas. Para precisar el alcance de esa revisión judicial, resulta imprescindible diferenciar según que el laudo resuelva conflictos jurídicos o de intereses.

En el caso de conflictos de intereses, su señá de identidad reside en que el árbitro que lo resuelve dicta su fallo atendiendo a criterios de equidad y no de derecho. Y ello tiene una inmediata repercusión sobre el plano procesal, en cuanto que aquí el control judicial solo puede alcanzar a lo procedimental, en ningún caso al fondo de la decisión. En cuanto al contenido, solo existiría una posibilidad de revisión judicial, que a la postre también es procedimental: que el laudo fuera *ultra vires*. Ese *ultra vires* puede derivar de que el árbitro se exceda del marco delimitado por el compromiso arbitral al fijar su objeto o bien que el laudo vulnere normas de

(19) Artículo 65, numeral 4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.




Jesús Cruz Villalón

derecho necesario de obligado respeto incluso para las partes que asumen el arbitraje por no encontrarse dentro del ámbito de su patrimonio negocial. Este sería el único caso de control de contenido, que no supondría otra cosa que la posibilidad de impugnar el laudo resolutorio de un conflicto de intereses del mismo modo que se puede impugnar el contenido de lo pactado en un convenio colectivo por no respetar los mínimos de derecho necesario establecidos en norma de rango jerárquico superior.

En los casos de arbitrajes que resuelven conflictos jurídicos se amplían notablemente las posibilidades de sucesiva revisión judicial. En estos casos, de principio, la impugnación alcanza también todo el abanico posible de revisión de fondo del contenido del laudo, por la propia naturaleza de la actividad jurisdiccional. Así lo prevén, de principio, expresamente, los tres preceptos que hacen referencia a la impugnación de los arbitrajes en derecho: laudos relativos a la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa⁽²⁰⁾, los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos⁽²¹⁾ y las discrepancias en los períodos de consulta⁽²²⁾. Ahora bien, por lo que se refiere a los conflictos de interpretación de los convenios colectivos es importante efectuar una importante matización, que limita el control de fondo de la impugnación. Para ellos se efectúa una remisión a los *motivos* previstos para la impugnación de los convenios, dejando al margen la lesión a terceros, el objeto de la revisión judicial se ha de concentrar en discernir si la interpretación dada es o no legal, es decir, si va o no en contra de normas de rango jerárquico superior. En sentido contrario, con esa remisión a los motivos de revisión de legalidad de los convenios, se excluye la posibilidad de que el órgano judicial proceda a analizar la mayor o menor corrección de la

interpretación efectuada vía laudo del convenio colectivo; solo podrá analizar si esa interpretación es o no conforme a normas estatales. Sólo en casos extremos podría declarar contraria a la dicción del convenio la interpretación dada por el laudo, en aquellas hipótesis en las que el árbitro, bajo la apariencia de una labor interpretativa, en el fondo hubiera procedido a modificar el texto del convenio; en cuyo caso se podría anular el laudo, pero no por ilegalidad, sino por *ultra vires*, al haber ido el árbitro más allá de sus competencias resolutorias, que lo eran exclusivamente interpretativas y no modificativas.

Al margen de ello también resulta lícito que las partes, a través del compromiso arbitral o cualquier otro instrumento contractual, puedan renunciar de antemano a acudir sucesivamente a la vía judicial para impugnar el laudo. De principio, ello puede estimarse una variante lícita de transacción de las partes en conflicto. Bien entendido que ese compromiso de no impugnación judicial no puede entenderse de alcance general, pues tiene sus límites intrínsecos. De un lado, límites de contenido, en el sentido de que la materia objeto de arbitraje ha de ser por su contenido de posible transacción y, en sentido contrario, no puede incidir sobre aspectos que sean calificables como de orden público. De otro lado, dicha imposibilidad de plantear la citada impugnación judicial solo puede afectar al contenido material del laudo; es decir, lo que sí sería posible en todo caso es plantear la impugnación por motivos meramente formales en la tramitación de este procedimiento arbitral.

Por último, no puede olvidarse que la acción judicial se plantea como una pretensión de revisión del laudo dictado, lo que tiene su relevancia también en cuanto al alcance de contenido de lo impugnado. En efecto, al tratarse de una revisión judicial del laudo, no pueden plantearse en sede judicial cuestiones nuevas no suscitadas en el procedimiento arbitral. En particular, no podrán alegarse motivos de impugnación del laudo diversos de los que hayan constituido el objeto del debate entre las partes en el desarrollo del procedimiento arbitral; y ello tanto motivos de fondo como de procedimiento. Eso sí, como es lógico, con la salvedad de que la ilegalidad alegada se haya producido en el propio trámite de dictar el laudo y el impugnante no haya tenido la oportunidad temporal de efectuar la correspondiente alegación o protesta formal. 

(20) Artículo 128 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

(21) Artículo 91 del ET.

(22) Artículo 85, numeral 1 del ET.