

EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

SEBASTIÁN DE SOTO RIOJA

*Catedrático E. U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva*

EXTRACTO

Pese a la expansión y el desarrollo que viven en los últimos años los sistemas extra-judiciales de resolución de conflictos, tanto a nivel nacional como comunitario, la combinación de la fórmula arbitral en relación a las controversias de naturaleza individual que puedan surgir en el seno de una relación de trabajo sigue siendo con mucho la menos habitual de todas. Ello se debe, fundamentalmente, a dos factores. De un lado, al casi necesario ostracismo que provoca competir con la relevancia cualitativa de los conflictos de carácter colectivo. Pero también, a un singular –por su indefinición-, régimen jurídico.

A este segundo elemento se va a referir fundamentalmente este trabajo. Y es que más que una anomia legal en relación a las vicisitudes que pueden rodear un compromiso arbitral entre las partes, existe una auténtica diversidad de regímenes jurídicos, eso sí, todos ellos incompletos, que llegan incluso a generar en algún caso hasta la duda de si las partes del contrato de trabajo tienen o no la posibilidad de seleccionar esta vía como mecanismo alternativo al proceso judicial.

Entre las conclusiones que pueden derivarse de la exposición quizás haya de destacarse, además de la necesidad de un pronunciamiento más explícito por parte del legislador en relación a cuestiones estrictamente técnicas, la de una toma clara de posición sobre la idoneidad y virtualidad del arbitraje, más acorde con los tiempos y el grado de desarrollo de las relaciones laborales, también, a nivel individual.

ÍNDICE

1. Dogmática, semántica e ideología de los conceptos
2. Tipología de conflictos y clases de arbitraje
3. Posibilidades de someter a arbitraje un conflicto individual. 3.1. Los sistemas autonómicos de resolución de conflictos: 3.1.1. Ámbito material; 3.1.2. Voluntariedad y procedimiento; 3.1.3. Eficacia y revisabilidad del laudo. 3.2. En el seno de un convenio colectivo ordinario. 3.3. Como manifestación de la autonomía individual de la voluntad
4. A modo conclusivo

1. DOGMÁTICA, SEMÁNTICA E IDEOLOGÍA DE LOS CONCEPTOS

Todas las referencias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos incluyen entre sus componentes, a modo de tríada casi indisoluble, una mención a la conciliación, a la mediación y al arbitraje. Son técnicas o procedimientos caracterizados por su funcionalidad –favorecer la solución de un conflicto– y por la aparición, a modo de constante, de un tercero. Desde un punto de vista dogmático, estos sistemas han admitido así una doble y contradictoria clasificación según la definición del criterio aglutinante. En tanto que estos procedimientos presentan como denominador común la intervención de un tercero ajeno y diferente a las partes, evidentemente con distinto grado protagonismo, permiten su calificación como mecanismos de solución heterónoma. Sin embargo, y teniendo en cuenta que la sumisión a estas instancias es con carácter general paccionada o voluntaria, así como que el verdadero opuesto o contrario al término autónomo en el ámbito de las relaciones laborales es el de intervención estatal y pública (heterónomo), cabe también que estas fórmulas puedan ser calificadas como autónomas en el sentido de auspiciadas y creadas por la voluntad de las propias partes.

Se trata de un conjunto de técnicas de solución que conocen de antecedentes remotos y reconocimiento a todos los niveles normativos, lo primero, porque su basamento puede localizarse en figuras contractuales del Derecho privado, lo último, por el juego propio que alcanzan con el reconocimiento internacional del principio de autonomía colectiva y libertad sindical. No obstante, no puede dejar de negarse que uno de los hechos más relevantes en el devenir reciente de nuestro sistema de relaciones laborales lo constituye, sin duda, el relativo al desarrollo y expansión de lo que se han venido a denominar “sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos”. Sistemas, en plural y genérico, que presentan un número tal de especificidades en sus génesis y modos de funcionamiento que ponen de manifiesto una gran complejidad del conjunto y la dificultad de su conceptualización (Valdés Dal-Ré).

Un auge en el que tiene mucho que ver el evidente repliegue de ciertas estructuras estatales, a la par que el nacimiento de unos órganos administrativos creados en las distintas Comunidades Autónomas; así como, por supuesto, la manifiesta insuficiencia del marco legal precedente. Se trata, en fin, de una respuesta a una previa situación de crisis, tanto por lo que hace al tratamiento favorecedor de la intervención administrativa en la materia -RDL 17/1977, de 4 de marzo y RDL 5/1979, de 26 de enero–, como a la escasa significación práctica del intento de conciliación necesario como mecanismo de evitación del proceso judicial. También la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha resultado imprescindible en este proceso, al redefinir el significado del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, permitiendo la aparición de estos mecanismos alternativos y de evitación del proceso si implan-

tados a través de la negociación colectiva, con igual carácter preceptivo que si de origen legal (SS TC 4/1988, de 21 de enero; 162/1989, de 16 de octubre; 217/1991, de 14 de noviembre).

Parámetros todos muy variados que se pueden aglutinar en torno a tres características o notas principales: autonomía, por el origen y la gestión de estos requisitos que se constituyen en previos y necesarios antes de la manifestación de un conflicto; vinculación o amparo en última instancia en estructuras públicas; y carácter de sustitución, complementariedad o alternancia de ciertos actos judiciales y prejudiciales. Lo que propicia en última instancia el surgimiento de denominaciones o construcciones diferenciadas (sistemas privados vs. sistemas extrajudiciales vs. sistemas autónomos, Cruz Villalón, Sala Franco, Casas Baamonde), que llegan a trascender del plano meramente formal y, por ello, a proyectar sus consecuencias a la hora de plantear soluciones concretas. Y es que la auténtica globalidad del fenómeno se percibe, con independencia ahora de cómo deba calificarse el tratamiento legal que se dispensa, si adicionalmente se tiene en cuenta que tras las diferentes opciones que representan estas modalidades de solución de los conflictos laborales se pueden localizar cuestionamientos de algunos de los pilares y principios definitorios del propio Derecho del Trabajo y la Jurisdicción Social. Repárese tan sólo en que la verdadera aceptación en extenso de estos sistemas, una vez declarados compatibles con el derecho a la tutela judicial efectiva, no sólo supone sustraer el conocimiento del fondo de los asuntos a un concreto modelo de Administración de Justicia (Desdentado Bonete, Durán López), sino también redelimitar el margen de disponibilidad de los respectivos derechos, en especial, si reconocidos como mínimos o inderogables.

Esta clase de procedimientos, sobre todo las soluciones alcanzadas a su través, sólo cobran auténtica virtualidad de hecho cuando se presentan con un carácter alternativo a la vía judicial, más allá incluso de si cuentan o no con el respaldo de un auxilio adicional en relación a su ejecutividad (Ballester Pastor). Es decir, fijada una solución al conflicto, ésta debe devenir para las partes poco menos que inmutable, quedando si acaso reservado el acceso al proceso judicial a causas tasadas y/o muy significativas. De ahí la trascendencia de las salvaguardias que se instauren sobre el cumplimiento de las garantías que han de considerarse esenciales o fundamentales, para poder afirmar si la potestad de gestión se encuentra en una u otra sede. Y es que tanto la conciliación-mediación como el arbitraje se centran en evitar o solventar una contienda o controversia de naturaleza laboral. Un conflicto, en definitiva, que en muchas ocasiones no ha sino de desembocar de forma más o menos natural en un proceso de carácter judicial. Por ello se puede afirmar que la generalización o mayor implantación de estos procedimientos suponen a la postre un cuestionamiento del conjunto, al que podrá desplazar, sustituir o complementar.

2. TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS Y CLASES DE ARBITRAJE

A fin de delimitar correctamente el ámbito de este análisis, resulta apropiado acudir a la clasificación más tradicional sobre la tipología de los conflictos laborales, pues, sin perjuicio de ciertas corrientes de superación –algunas de carácter legal como el relativo a la naturaleza de la fuente de los derechos o el número de trabajadores afectados–, representa la mejor herramienta para explicar las variedades que se plantean. En su virtud, los conflictos laborales pueden ser catalogados como de intereses o jurídicos, según que la naturaleza de su objeto verse sobre una pretensión autónoma (originaria) o una norma jurídica preexis-

tente; al tiempo que individuales (plurales) o colectivos, según que el interés jurídico en juego o la virtualidad de su resolución afecte a una situación individualizada o pueda predicarse de ella una vocación de generalidad, de extensión y aplicación a un grupo homogéneo de trabajadores. El centro de atención serán así los conflictos individuales y, de ellos, fundamentalmente, los de carácter o naturaleza jurídica, por la anarquía que representan los de intereses o económicos en un sistema de libertad de mercado desde la perspectiva de su regulación en Derecho.

Respecto de la naturaleza jurídica y las clases de arbitraje, habría que poner de manifiesto también desde el inicio que para nada es ésta una materia exenta de complicación. Baste ahora apuntar que aunque el arbitraje suele definirse habitualmente en clave de contrato, no puede olvidarse que en cuanto que medio para la solución de conflictos puede tener su origen en un mandato legal y, por tanto, resultar obligatorio o imperativo para las partes. De hecho, es quizás en esos casos cuando presenta su más genuina manifestación de mecanismo sustitutivo del proceso judicial. También resulta tradicional distinguir entre el arbitraje de equidad y el de derecho o jurídico, el primero más propio para la resolución de conflictos de intereses al estar guiado por el prudente arbitrio o el leal saber y entender; mientras que el segundo requiere de la interpretación y aplicación de normas jurídicas en su resolución, por lo que habrá de oficiarse por un experto en leyes.

Por todo ello, las divergencias se suceden sobre la definición y catalogación de la institución arbitral, inclusive, sobre la adscripción de la figura en la correspondiente disciplina académica, según predomine su perfil de manifestación de la autonomía de la voluntad o como conjunto de reglas de encauzamiento de un debate tendente a proveer la solución de una controversia. En cualquier caso, sus distintas modalidades no empecen en absoluto a su virtualidad fundamental: intervención de un tercero con potestad dirimente.

3. POSIBILIDADES DE SOMETER A ARBITRAJE UN CONFLICTO INDIVIDUAL

Para analizar las posibilidades reales que nuestro Ordenamiento jurídico dispensa respecto de la sumisión de un conflicto individual a un compromiso o solución de arbitraje, hay que partir de dos datos normativos que habrán de resultar cruciales. El primero lo representa el conjunto de normas instauradas tras la reforma operada por la Ley 11/1994, en relación a los denominados sistemas de resolución extrajudicial de conflictos. Muy sintéticamente, las normas sustantivas y procesales vigentes muestran hoy su adaptación al objeto de acomodar el imperativo acceso a estos sistemas –carácter con el que nacen la mayoría de ellos– y la especial garantía de eficacia que se reconoce a la soluciones que se adopten a su través (arts. 90, 91 y DA 13ª ET, en relación con lo dispuesto en los arts. 40, 41 y 51; y arts. 63, 65 y DA 7ª LPL). De este conjunto de normas puede colegirse en lo que ahora interesa que, pese a que las variantes adoptadas sean muchas y al margen también de la primacía que muestran respecto de los conflictos colectivos (Gárate Castro, González Biedma), cabe instaurar a través de estos sistemas negociados por sindicatos y asociaciones empresariales más representativas (art. 83 ET), procesos de conciliación, mediación y arbitraje que pueden resultar idóneos para el conocimiento de conflictos de naturaleza individual.

El segundo dato tiene que ver con la literalidad del precepto que desarrolla el contrato privado de arbitraje. Se trata del art. 2.2. de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, en el que se establece que *quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley los arbitrajes laborales*, lo que viene a suponer en suma la exclusión o no aplicación de la

norma especial sobre la materia. Un precepto éste, sobre el que habrá que volver, pero que se ha de complementar con la previsión del art. 4 del RDL 5/1979, de 26 de enero, en el que se preveía la creación de un procedimiento arbitral a estos efectos pero que nunca llegó a constituirse.

De la combinación de ambos postulados, y asumiendo también que las figuras de arbitraje legal u obligatorio reconocibles no abarcan los conflictos individuales (vgr. en materia electoral, sustitución de Ordenanzas o de fin de conflicto colectivo), cabría pues pensar que no existe en principio más posibilidad de arbitraje laboral individual que la que proporcionan los distintos sistemas regionales que se han instaurado en cada una de las Comunidades Autónomas –ya que es también conocido que el de ámbito estatal (ASEC) no conoce de esta clase de controversias-. Sin embargo, la práctica nos va a mostrar que pueden ser viables tanto algunos compromisos alcanzado a nivel contractual, como ciertas manifestaciones creadas a través de convenios colectivos que no responden al perfil del acuerdo interprofesional del art. 83 ET. A las tres hipótesis habrá que referirse a continuación.

3.1. Los sistemas autonómicos de resolución de conflictos

Como se acaba de afirmar, la primera opción, y en apariencia única, para someter la resolución de un conflicto jurídico laboral entre empresario y trabajador al conocimiento y resolución de una instancia arbitral, es la que representan los sistemas extrajudiciales implantados en las distintas Comunidades Autónomas ex Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET. Y ello, por cuanto que la legislación estatutaria permite que estas instancias incluyan en la definición de su ámbito objetivo de conocimiento tanto a los conflictos colectivos como a los de naturaleza individual, tal como se deduce del último añadido del art. 91 ET, al afirmar que: *Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.*

En virtud de esta habilitación, los distintos sistemas instaurados han previsto diversas modalidades de intervención en los conflictos plurales e individuales, llegando en algunos casos también al arbitraje. Es decir, la primera aclaración que habría que realizar es que no todos los sistemas regulan la posibilidad de intervenir en relación a los conflictos de índole individual (vgr. Andalucía), y dentro de los que lo hacen –la mayoría de ellos, eso sí, concretamente once de dieciséis- algunos establecen tan sólo instancias de conciliación-mediación, sustitutivas o no de las que con carácter preceptivo son reguladas por la Ley (art. 63 LPL) y, algunos menos, la sumisión de la controversia al dictamen de un árbitro.

3.1.1. Ámbito material

Dentro del grupo de sistemas que prevén el posible sometimiento de la cuestión litigiosa al dictamen de un laudo arbitral, resulta imprescindible indicar que casi todos ellos limitan su conocimiento en función de la naturaleza de los derechos en litigio o la cuestión material sobre la que verse la controversia. Es decir, incluso en estos casos, las partes no van a poder resolver su discrepancia con este cauce si el objeto de disputa gira, por ejemplo, en torno a Derechos Fundamentales, se dirigen contra la Administración Pública (con excepciones), incluidas las materias de Seguridad Social, o no se trata de concretas y determinadas materias.

Entre los sistemas que gozan de una mayor extensión objetiva cabe citar los implantados en Canarias, Cantabria y Cataluña, todos ellos con sus singulares limitaciones. Así, el primero está reservado en principio a conflictos para los que *se requiera conciliación previa tal*

como se señala el art. 63 LPL; en el segundo se excluyen *aquellos conflictos de los que pueda derivarse la responsabilidad del FOGASA o la extinción de la relación laboral*; mientras que el de Cataluña, en tanto no se determine lo contrario, *no permite la tramitación de expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones); reclamaciones de cantidad y demandas de tutela de la libertad sindical*. En sintonía con esta técnica de delimitación, y con sus correspondientes especificidades a la hora de extender el conocimiento de los litigios, pueden citarse también los casos de: Baleares, en el que se podrán conocer hasta cuestiones sobre Seguridad Social complementaria y Planes de Pensiones, así como reclamaciones frente a las Administraciones Públicas si éstas expresamente se adhieren al sistema; La Rioja, que no permite tramitar el asunto si el litigio versa sobre Derechos Fundamentales, pero que no impone límites sobre que la cuestión litigiosa haya tenido ya que surgir o que pueda hacerlo con posterioridad; y la Comunidad Valenciana, en el que se excluyen los conflictos de Seguridad Social y aquellos que se entablen frente a Administraciones Públicas.

Otra forma de delimitación se sigue en los sistemas vigentes en Aragón, Madrid o Navarra, en los que se determinan de manera expresa las materias que pueden ser conocidas y sometidas a los órganos arbitrales. La sucesión se torna entonces algo más casuística, aunque suelen englobar el grueso de las materias propias del contrato de trabajo a excepción de despidos o causas de extinción, así como reclamaciones de cantidad de una cierta importancia económica.

3.1.2. Voluntariedad y procedimiento

Reducido en los términos descritos los supuestos en los que se va a permitir el arbitraje, ha de tenerse en cuenta que la suscripción del contrato va a requerir, a diferencia de lo que ocurre mayoritariamente en los supuestos de conciliación-mediación y de conflicto colectivo, una anuencia expresa y previa de las partes. Así se establece por la unanimidad de los sistemas citados, en cumplimiento de la literalidad del precepto base, el art. 91 del ET, que exige en todo caso para la validez de la aplicación de estos procedimientos a los conflictos individuales que *las partes expresamente se sometan a ellos*. No obstante lo anterior hay que aclarar también que, dada la limitación material u objetiva del tipo de controversias que se pueden someter al órgano decisor, el convenio arbitral presenta unos límites adicionales que en alguna medida hacen que no sea el instrumento por excelencia de regulación del procedimiento (Cremades).

En cualquier caso, en los supuestos en que esa anuencia se haga expresa, los efectos de la iniciación del procedimiento arbitral son los propios de cualquier compromiso de esta naturaleza. Es decir, con la salvedad de que por indicación del convenio colectivo aplicable se exija el conocimiento con carácter previo por parte de la comisión paritaria, las partes podrán y deberán exponer sus alegaciones y pretensiones a fin de que se resuelva el conflicto por el árbitro, o árbitros, según los casos. Cabe indicar en este sentido que la práctica totalidad de los sistemas autonómicos admiten indistintamente el arbitraje de derecho y el de equidad, aunque no parezca del todo oportuna esta opción. Y es que hay que entender que esa referencia amplia a ambos tipos de arbitraje cobra su verdadero sentido si a su vez se tiene en cuenta que en estas sedes se conocen también los conflictos colectivos, muchos de ellos de intereses, que al fin y a la postre resultan los más idóneos para la sumisión a esta última clase de arbitraje. La diferencia entre un conflicto de intereses individual y colectivo, y la particular posición y trascendencia de la actuación de los representantes de los tra-

bajadores pueden justificar la solución en equidad respecto de expedientes de regulación de empleo o modificación de condiciones de trabajo, pero difícilmente sobre renovación o no de un contrato individual o fijación de la banda salarial.

Asimismo, y aunque no se suele establecer de manera expresa en los textos articulados, parece obvio que los criterios de legitimación, representación y vigencia de la acción deben ser los mismos que rigen para el proceso judicial pues, no en vano, el arbitraje se resolverá en la mayoría de los supuestos conforme a criterios y razonamientos estrictamente jurídicos. Nada suele especificarse tampoco sobre los efectos que provoca este tipo de compromiso en relación a la prescripción o caducidad de las acciones. Algo que resulta en principio del todo lógico, toda vez que innecesario, ya que con el arbitraje se excluye el conocimiento del asunto por parte de los Tribunales. Sin embargo, no deja lo anterior de plantear serias dificultades para algún caso concreto, como por ejemplo, cuando se cometa un error insubsanable. Nos referimos, sobre todo, a los casos en que el árbitro deje de resolver la contienda por estimar que no tiene competencia (vgr. por razón de la materia), planteándose entonces el problema de que la acción haya prescrito –ello será menos conflictivo en los sistemas que prevén expresamente que sustituyen al organismo administrativo competente a los efectos de los arts. 63 y 65 LPL-, o caducado –recuérdese que el plazo de caducidad sólo se suspende en los casos en que expresamente así se prevea por la Ley y aquí la fuente reguladora es un convenio colectivo-.

Pese a representar este modelo, creado a través de la negociación colectiva al más alto nivel, la vía elegida por el legislador como preferente, hay que afirmar que la parquedad en la determinación de reglas formales específicas sobre el arbitraje individual constituye una nota común a todas estas reglamentaciones. Entendido siempre más allá de la suscripción del contrato de arbitraje, en el que se delimitará el objeto o cuestión debatida, así como el compromiso de sumisión a lo dictado y la forma de designación del árbitro –en este punto sí cabe anotar la existencia de un sinfín de fórmulas más o menos imaginativas-, habrá que acudir entonces a lo que puede denominarse Derecho General de Arbitraje o arbitraje institucional (Lorca Navarrete), si se quieren cubrir ciertas lagunas. Esa falta de pronunciamiento expreso se manifiesta, por ejemplo, en la remisión que suelen hacer los reglamentos internos de estos sistemas a las reglas que se determinan para el arbitraje de conflictos colectivos, en la mera enunciación de los principios que han de regir durante la tramitación o en la implantación de un único procedimiento tanto para el arbitraje individual como el colectivo, y ya sea jurídico o de equidad. A modo de excepción, por ser uno de los más completos, cabría mencionar el sistema de aplicación en Canarias. En éste se reconoce a las partes el derecho a elegir el árbitro de entre una lista facilitada por el órgano paritario –que puede ser sustituido por un tercero caso de acuerdo expreso, asumiendo en ese caso los costes del arbitraje-; se ordena aunque mínimamente la instrucción, el árbitro convocará a las partes en el plazo de tres días hábiles para oír y analizar las pruebas que se propongan y practiquen, incluso de oficio. Y como garantía procesal específica, se indica la vigencia de los principios de igualdad, imparcialidad, independencia, intermediación, audiencia y contradicción, a fin de garantizar la validez de un laudo que, en todo caso, se deberá dictar en un plazo de 15 días.

Todo ello hace que para la resolución de las incidencias haya que acudir, no ya a los principios, sino al entero cuerpo de doctrina científica y general del arbitraje y del proceso laboral, pues, dudas han de surgir en todas las fases (alegaciones, prueba y conclusiones), sin que se prevean si quiera normas de remisión explícita. Y ello obviando, por supuesto, el arbitra-

je de equidad. Piénsese en la existencia de un conflicto colectivo judicial planteado o resuelto sobre la misma cuestión; problemas de conformación de la relación procesal (litisconsorcios); auxilio público en el acceso a libros, documentos o copias auténticas; sustento y garantías de los derechos fundamentales (inversión de la carga probatoria), así como un largo etcétera.

3.1.3. Eficacia y revisabilidad del laudo

La fuente formal con que han de instaurarse estos sistemas de resolución extrajudicial (convenio o acuerdo del art. 83 ET) proyecta también sus privilegiadas consecuencias sobre los efectos y la eficacia del laudo arbitral que resuelva el conflicto. A tenor de lo dispuesto por la DA 7ª LPL: *a todos los efectos del libro IV de la presente Ley, se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Los presupuestos de tal mandato son básicamente dos, que el laudo sea firme y, el ya comentado, que se dicte o provenga de un sistema instaurado por los sujetos colectivos más representativos. El problema más importante es, sin duda, el primero. No tanto porque no se sepa qué significa que un laudo sea firme, sino porque no existen previsiones adecuadas en nuestro Ordenamiento que regulen los plazos y el procedimiento de impugnación de un laudo –tampoco, o quizás menos aún, si dictado en el seno de un conflicto laboral individual–, lo que se traduce en una enorme inseguridad jurídica acerca de cuándo ha de entenderse que el laudo ha adquirido firmeza.

De hecho, las escasas previsiones legislativas al efecto, las establecidas por el art. 65.3 LPL y el art. 91 ET, no parecen las más adecuadas a estos supuestos. El primero porque se trata de un auténtico imposible o despropósito legislativo. En él se dice que: *también se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.* Nótese que parece que el plazo para la impugnación de un laudo puede quedar sometido casi indistintamente tanto a prescripción como a caducidad, lo cual es ya de por sí una contradicción, salvo que quisiera entenderse que el propio acuerdo interprofesional tuviere capacidad para decidir una cuestión de clara índole procesal, como es la determinación del presupuesto de vigencia y eficacia de la acción. Pero es que además, el precepto pierde el sentido cuando menciona la posibilidad de “reanudar (el plazo) el día siguiente de que adquiera firmeza el laudo”, qué firmeza?. Habría que preguntarse, si se declara vivo el plazo para ejercitar una acción. De nuevo habría que reinterpretar el precepto en el sentido de entender que el legislador confunde laudo definitivo, que pone fin al proceso arbitral, con laudo firme, inatacable; de forma que se reanudaría el plazo tras el laudo, se supone, que para ser atacado o impugnado ante el correspondiente órgano judicial. Pero poco se solventa con lo anterior, ya que la confusión se volverá insubsanable cuando ese plazo vuelve a reanudarse otra vez si se insta un recurso de anulación “el día siguiente a la firmeza de la sentencia”. Sentencia que se dicta tras ser impugnado el laudo, y que reabre de nuevo el cómputo del plazo, por lo que hay que preguntarse ahora: un plazo para qué?. Sinceramente, no se entiende.

En cuanto al segundo de los preceptos, su falta de virtualidad radica en que se trata de una norma que contiene unos mandatos pensados originariamente para los laudos y acuerdos relativos a conflictos de naturaleza colectiva, sin que racionalmente puedan resituarse en sede individual. Y es que este precepto declara que: *el laudo arbitral tendrá la eficacia y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen ... suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que permita acordar ..., conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley*. Y lo mismo ocurre con la previsión siguiente, dentro del mismo precepto, en la que se establece que: *... los laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión*.

Todo ello provoca una gran incertidumbre respecto de una cuestión tan trascendente, además, como es la de las notables consecuencias previstas en orden a la ejecutividad del laudo, ya que no puede olvidarse que la equiparación de éste a una sentencia firme “a todos los efectos” se realizará sólo respecto de un laudo igualmente firme. En relación a estas dificultades cabe apuntar, no obstante, y al hilo de los planteamientos y debates desarrollados en el seno de la doctrina, que pueden resolverse en el siguiente sentido. En primer lugar, que el cauce que parece más idóneo para la impugnación del laudo es que el provee el proceso ordinario, básicamente por su carácter subsidiario (art. 102 LPL) y porque el laudo es en sí mismo una manifestación de tal identidad que desplaza la posibilidad de fijarse en el objeto material de la pretensión como criterio para la elección de otra modalidad específica. Otras opciones son las de entender aplicable la modalidad acorde con la naturaleza de la acción, en tanto no se provea una modalidad *ad hoc* que, sin duda, sería lo deseable (Cruz Villalón, Casas Baamonde). En este sentido, de remitir el recurso de anulación del laudo al proceso ordinario laboral ordinario (ars. 80 y ss LPL) se pronuncian la reglamentaciones de algunos sistemas autonómicos (vgr. Madrid), si bien no es un argumento de peso por tratarse también, la de selección del procedimiento judicial, de una cuestión extramuros de la competencia de la autonomía colectiva.

El segundo problema, el de los plazos de impugnación para la determinación del efecto propio de la firmeza, mucho más trascendente, va a resultar sin embargo algo más complejo de resolver. Las opciones, que no dejan de quedar parcialmente ligadas a la selección de la modalidad procesal por cuanto que un criterio podría ser el del plazo de la acción que origina el arbitraje (a desechar pues la impugnación puede provenir del empresario y para éste no se prevén plazos ni en la norma sustantiva ni en la procesal), pasan por la aplicación analógica de lo previsto en el art. 67.2 LPL, en relación al acuerdo alcanzado en fase de conciliación. Es decir, 30 días, a contar en este caso (*dies a quo*) desde la notificación del laudo y no desde la consecución del acuerdo. Y ello, no sólo por la mayor semejanza material con esta solución de entre las posibles, sino también por la inadecuación de la aplicación del término previsto en la Ley de Arbitraje (art. 46), de diez días, por cuanto que autoexcluido por la propia Ley.

Sin duda, no se puede ocultar que esta aplicación de la analogía en una cuestión tan sensible, máxime cuando se trata además de un plazo sometido al instituto de la caducidad, resulta arriesgada. Pero es que la alternativa del art. 91 ET, aplicación del proceso de impugnación de convenios colectivos, conlleva poco menos que a su total indeterminación, lo que

haría impracticable la ejecución del laudo, o mejor, que ésta no fuera del todo definitiva en cuanto que la firmeza no estaría nunca acreditada (aunque en todo caso no podría volverse sobre los efectos ya producidos, Sala Franco y Alfonso Mellado). Una solución, o criterio mitigador de esta última posibilidad, más factible para los arbitrajes de conflicto colectivo, es la de aplicar la solución jurisprudencial alcanzada en relación al plazo para interponer una acción de conflicto colectivo contra la aplicación de una orden empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en el sentido de exigírsele el mismo plazo que a la acción individual, es decir, veinte días *ex art.* 59.4 ET en lugar de la clásica imprescriptibilidad de la acción de conflicto [STS de 21 de febrero de 1997 (RJ 1571)].

Respecto del sentir de lo que se establece en las reglamentaciones de los distintos sistemas autonómicos vigentes, cabe decir que se opta indistintamente por las dos posibilidades últimamente apuntadas, es decir, establecimiento de un plazo de treinta días (vgr. Aragón, Cantabria, Comunidad Valenciana) o reiteración de lo previsto en el art. 91 ET (vgr. Canarias y Madrid). Cabe añadir también en relación a la significación de esta equiparación a efectos de ejecutividad, y dejando al margen cuestiones aparentemente menores pero de difícil resolución práctica cuando no existen previsiones legales - como la de la acreditación formal de la firmeza por no constancia de recurso pendiente (lo certifica el órgano arbitral o el propio Juzgado ante el que se inste la ejecución?)-, que la homologación de los efectos del laudo a los propios de una sentencia significa también que en el auxilio que ha de prestarse por el órgano jurisdiccional se podrá contar con todos los mecanismos del proceso de ejecución judicial -Libro IV LPL-, incluida la prohibición de renuncia o transacción sobre lo ya resuelto, o como se dice por la jurisprudencia, la inmutabilidad del sentido del laudo, por ser “cuestión de orden público” [SS TC 288/1993, de 4 de octubre y TSJ de Navarra, de 29 de enero de 1999 (AS 154)].

Pero las dificultades en orden a la revisabilidad o impugnación judicial del laudo no terminan ni mucho menos en lo anterior. Otra cuestión de gran calado y al que se dedica un trabajo específico en este mismo número al que nos remitimos, es la relativa a los motivos de impugnación. Sobre todo, desde la perspectiva del grado o profundidad en que puede llevarse a cabo la misma que es lo que aquí puede interesar. Pues, entendida esta posibilidad en sentido amplio significaría tanto como vaciar gran parte de virtualidad de la institución, que no es otra que la de excluir -de forma alternativa- el conocimiento de la contienda a través de un proceso judicial. Por supuesto que ha de preverse la posibilidad de la anulación de un laudo si existen motivos suficientes para ello (Iglesias Cabero), pero ahí radica la clave, es decir, que sean los imprescindibles para garantizar lo que se ha de considerar esencial. Así lo entiende la STS de 18 de enero de 1995 (RJ 359), que lo cifra en las garantías del procedimiento: audiencia, contradicción, defensa, prueba suficiente, congruencia, inmodificabilidad del laudo y motivación del fallo (en parecidos términos, STS de 2 de enero de 1996, RJ 163). Y es que poco se conseguiría, más bien lo contrario, si el laudo en lugar de un sistema ágil y extrajudicial de resolución se convirtiera en una instancia adicional a la carrera de recursos ordinaria o habitual (STSJ de Navarra, de 29 de julio de 1999, AS 2489, que cita en su apoyo las SS TC 13/1997, de 27 de enero; 176/1996, de 11 de noviembre; 231/1994, de 10 de julio; y 288/1993, de 4 de octubre).

En este punto, y pese a las dificultades que origina la referencia al orden público -mención que aparece de forma literal en el art. 45 de la ley de Arbitraje como cláusula genérica que legitima en todo caso la revisión de lo actuado por el árbitro (STS de 29 de abril de 1993, RJ 3381)-, quizás lo más idóneo sea partir de los principios sobre los que se asienta

la penúltima mención del art. 91 ET cuando indica que: *específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión*. Y es que se trata de las menciones que pueden considerarse realmente propias de la institución, respeto de los principios formales o procesales básicos (audiencia, igualdad y contradicción) y resolución de los puntos expresamente indicados o señalados por las partes en la suscripción del compromiso contractual dentro del plazo concedido (no extemporaneidad). En este sentido cabe apuntar como la propia jurisprudencia constitucional pese a calificar al arbitraje como *equivalente judicial* a los efectos de aplicarle parcialmente a sus resoluciones las garantías del art. 24 CE (STC 13/1997, de 27 de enero), no deja sin embargo de reconocer que la función revisora no debe ni puede alcanzar lo que podría calificarse como fondo del asunto, pues de lo contrario se desvirtuaría su funcionalidad y, menos aun, si lo que se decide es de carácter económico y a través de un juicio de equidad, en tanto que no resulte absolutamente desproporcionado o viciado por la arbitrariedad.

También en esta línea de tasar los motivos de anulación, puede decirse, se mueven la totalidad de las reglamentaciones autonómicas, en las que pese a incorporar listas de causas más o menos amplias, no aportan mayores novedades al núcleo genérico que la explicitación del respeto de los derechos fundamentales como garantía de cumplimiento o causa de impugnación. No obstante, y al igual que en relación a la fijación de un plazo preclusivo para instar la revisión judicial o la indicación de la modalidad procesal a seguir, no parece que sea ésta la fuente que deba ordenar las causas o motivos de anulación de un laudo por tratarse también de una cuestión de clara índole procesal y de competencia exclusiva, por tanto, del legislador estatal.

Jurisprudencialmente, poco puede colegirse de los escasos fallos localizables. Teniendo en cuenta la globalidad de los mismos (voluntarios y obligatorios), puede no obstante indicarse lo que sigue: 1) pese al carácter alternativo con que se presenta la institución arbitral, respecto de ésta no son exigibles las garantías propias de la tutela judicial efectiva del art. 24 CE (STC 13/1997, de 27 de enero), lo anterior no empece que la resolución arbitral sea un “equivalente jurisdiccional” que excluye el ulterior conocimiento en su función revisora sobre el fondo del asunto; 2) aun cuando la regulación de la Ley de Arbitraje ha de ser excluida en el ámbito de los conflictos laborales [STS de 18 de octubre de 1998 (RJ 8907) y STSJ del País Vasco, de 24 de marzo de 1998 (AS 1304)], bien sea por la similitud parcial que presenta el art. 91 ET y el art. 45 Ley de Arbitraje, bien porque se alegue con carácter supletorio [(STS de 18 de enero de 1995 (RJ 359))], puede finalmente acudir a la misma a efectos de informar el argumento a través de sus principios; 3) la decisión de fondo del laudo, sobre todo cuando resuelve un conflicto de intereses, es inatacable si no es arbitraria, ni *ultra vires* [STS de 18 de octubre de 1998 (RJ 8907)]; 4) previo el cumplimiento de los requisitos procesales pertinentes, el laudo siempre es revisable en vía judicial, debiendo impugnarse de forma directa y clara si se quiere su revocación, y no de forma mediata [STS de 27 de marzo de 1996 (RJ 2497)]; 5) la ejecutividad del laudo –que garantiza la DA 7ª LPL de forma expresa, respecto de los incardinados en los sistemas creados por la autonomía colectiva del art. 83 ET-, se admite sin dificultad [STSJ de Canarias (Las Palmas), de 25 de julio de 2000 (AS 4437)], sin perjuicio de que su revisibilidad judicial sólo se admita por causas tasadas [STSJ de Navarra, de 29 de julio de 1999 (AS 2489)]. No obstante lo ante-

rior, es evidente la prioridad de las normas de derecho necesario, a la validez y eficacia de un laudo o convenio arbitral [STSJ de Asturias, de 20 de noviembre de 1998 (AS 4500)].

3.2. En el seno de un convenio colectivo ordinario

La remisión que efectúa el art. 85.3 e) ET a lo que dispongan las propias partes negociadoras de un convenio colectivo en relación a las competencias de administración de lo negociado, específicamente, sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo, en su relación con lo establecido en el art. 91 de esta misma Ley, sobre las atribuciones otorgadas a las comisiones paritarias permiten interpretar y, de hecho, así lo hacen muchos textos negociales, que existe la posibilidad de que un convenio colectivo pueda establecer mecanismos extrajudiciales para la resolución de controversias surgidas con ocasión de la interpretación o aplicación de estipulado. En ese sentido, es más que aceptado en la actualidad que puedan erigirse estos procedimientos en requisitos de procedibilidad de las acciones judiciales, sin que ello atente al derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo [art. 4, 1 g) ET].

Pues bien, en ese marco, y aunque no parece que sea la intención expresa del legislador –las competencias de la institución mixta parece que han de girar más en orden a una interpretación general que particular–, cabe también pensar que se establezcan por los sujetos negociadores cláusulas de arbitraje, al objeto de facilitar la resolución extrajudicial de conflictos de naturaleza individual. En ese caso, resulta obvio, que será de aplicación la mención del último párrafo del art. 91 ET, es decir, que en todo caso el arbitraje deberá ser consentido de forma expresa por la partes en conflicto, sin que quepa ninguna opción de implantarlo con carácter imperativo (González Ortega).

Es cierto que las comisiones paritarias suelen ejercer directamente esta tarea (Quesada Segura), funcionando como órganos arbitrales, en materias muy concretas, es clásico por ejemplo la encomienda de resolución de las disparidades sobre encuadramiento profesional o asignación de categorías (STSJ de Andalucía, Sevilla, AS 2911); si bien, no siempre son enjuiciadas y/o valoradas como actividad arbitral, más bien como delegación de facultades empresariales.

Sin embargo, este encaje permite referirnos a supuestos mucho más trascendentes como los que se pueden encontrar en determinados convenios colectivos referidos a la práctica de los deportes profesionales. En estos modelos, que han sido objeto de tratamiento y estudio por la doctrina (Roqueta Buj, Borrajo Dacruz), se van a poner de manifiesto las mismas dificultades que se acaban de describir en el apartado anterior, sólo que acentuadas, por cuanto que instaurados no por convenios o acuerdos interprofesionales de los del art. 83 ET, sino por convenios colectivos que pudieran calificarse como de ordinarios (art. 82 ET). Lo que significa que las especiales garantías procesales y de auxilio judicial establecidas por el legislador (arts. 63, 65 y DA 7ª LPL) no les resultarán de aplicación.

Lo anterior no resta eficacia ni validez al arbitraje como sistema de solución de controversias, al menos en relación a este subsistema de relaciones laborales. Muy al contrario, la singularidad de estos colectivos y su encuadre a través de empresas (clubes deportivos) que guardan una estrecha relación tanto con órganos de naturaleza pública (federaciones), como con asociaciones con gran capacidad de detracción de haberes y activos económicos a sus asociados (ligas profesionales), le otorgan un alto grado de seguimiento práctico. Y lo mismo puede decirse desde el punto de vista jurídico formal, por cuanto que resuelto un conflicto a través de esta vía, la excepción de arbitraje o declinatoria de jurisdicción (art. 39

LEC, STSJ de Andalucía, Granada, de 7 de febrero de 2001, AS 2398) impide igualmente al órgano judicial entrar a revisar de nuevo el asunto, por lo que dispone de la eficacia propia de cosa juzgada, mejor, de la inmunitabilidad del laudo.

Las dificultades más importantes, al margen de las propias de la impugnación o anulación del laudo (aquí no hay siquiera una reglamentación indicativa como la de los acuerdos interprofesionales de carácter autonómico), pasan por la necesidad de una homologación judicial previa de la resolución arbitral, en un proceso declarativo, para poder iniciar con posterioridad un proceso judicial de ejecución en sentido estricto, caso de que resultara necesario.

Refiriéndonos aun a estos supuestos concretos del ámbito deportivo, habría que hacer una precisión adicional que en última instancia es remisoria. Se trata de la forma en que se materializan los contratos de arbitraje en este ámbito. Y es que en realidad la cobertura del convenio colectivo en estos casos es secundaria, pues, en ellos lo que se establecen son garantías específicas para el cobro de cantidades económicas, de naturaleza salarial o indemnizatoria, a través de una comisión paritaria en la que interviene un tercero sólo en caso de discordancia. En realidad, el arbitraje se suscribe a través de una cláusula incorporada al contrato de trabajo (*ab initio*), contrato que como modelo facilita el órgano federativo y en el que se prevé la aplicabilidad del régimen propio de la Ley de Arbitraje (De Soto Rioja). De ahí, que la cuestión se reduzca al final en si es o no factible que la autonomía individual concierte este tipo de compromisos, lo que se analizará a continuación.

3.3. Como manifestación de la autonomía individual de la voluntad

La cuestión de si es admisible o no que a través de la autonomía individual se pueda decidir la solución de un conflicto laboral en forma de arbitraje, requiere realizar las siguientes precisiones. En primer lugar, que la duda parece se ha de suscitar principalmente en relación a conflictos de naturaleza jurídica, pues, respecto de los de intereses o económicos no deben existir problemas mayores en cuanto a su admisibilidad. El límite que operaría en estos casos, y en eso parece indiferente la modalidad del arbitraje que se adopte –aunque lo lógico es que sea de equidad–, es que el sentido del laudo no podrá contravenir ningún precepto laboral que pueda calificarse como de orden público o norma mínima, límite por otra parte que operaría ante cualquier clase de laudo, ya dictado en el seno de un sistema extrajudicial con apoyo en el art. 83 ET, ya en cualquier otro. En segundo lugar, que es absolutamente cierto que para esta hipótesis existe una casi absoluta anomia legal. El único precepto del ET que se refiere al arbitraje individual lo hace en términos de exigir la voluntariedad expresa de las partes (art. 91 ET), pero sin indicar nada más. De la misma forma, el ya citado art. 2.2 de la Ley de Arbitraje, excluye la aplicación de su articulado a los arbitrajes laborales en general, lo que significa poco menos que no existen previsiones legales que puedan resolver las incidencias que se puedan producir, pues este último texto legal es el que desarrolla la previsión del Código Civil acerca de esta manifestación contractual (art. 1820 CC), a la que incluso de contenido en virtud de lo establecido por su Disposición Derogatoria.

Situados en este punto no puede dejar de anotarse tampoco la necesidad de indagar el por qué de esta cuestión, así como la razón de esta exclusión en la legislación civil. Y es que mediante el arbitraje, tal como establece el art. 1 de la meritada Ley, *las personas naturales o jurídicas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios árbitros las cues-*

aciones litigiosas, surgidas o que puedan surgir en materias de su libre disposición conforme a derecho. Es decir, el arbitraje sólo se concibe respecto de derechos disponibles o renunciabiles. Ahí parece que ha de encontrarse la razón por la que la Ley de Arbitraje excluyó las cuestiones laborales, aunque en ello seguramente también influyó la existencia entonces de la previsión del art. 4 RDL 5/1979, sobre creación de los Tribunales de Arbitraje Laboral.

De fondo, la disyuntiva no es tanto si la ley civil especial resulta o no aplicable. Resulta palmario que se autoexcluye de forma expresa, pero ni este texto normativo, ni ningún otro precepto vigente prohíben en realidad el arbitraje entre un trabajador y un empresario. Lo que se encuentra vedado es la disposición de derechos (Prados de reyes, Valencia Mirón) y, seguramente, porque se piensa que buena parte del Derecho del Trabajo es indisponible, es por lo que se determina que los arbitrajes laborales no se puedan regular por la misma normativa que las cuestiones litigiosas que puedan surgir en las relaciones civiles y mercantiles, al estar reguladas éstas casi por el principio contrario, es decir, todo es dispositivo y excepcionalmente imperativo. Es por ello también, a buen seguro, que las cuestiones referidas a Derechos Fundamentales se excluyan de manera casi unánime del arbitraje individual en las reglamentaciones de los distintos sistemas autonómicos, al predicarse normalmente de éstos su carácter de irrenunciabiles e intransmisibles. La cuestión requiere sin embargo de precisiones y matizaciones, pues ya se ha visto que con la cobertura de un acuerdo interprofesional parece que se obvian estas dificultades convirtiéndose la traba poco menos que en virtud.

En cualquier caso y siguiendo la línea argumental marcada, si lo anterior se acepta, de la ausencia de prohibición explícita y de la operatividad, también en el Derecho del Trabajo, del dogma de la autonomía de la voluntad (arts. 1255 y 1278 CC y 3,1 c) ET), habría que concluir que el compromiso arbitral debe ser aceptado como fórmula válida, en cuanto que manifestación expresa de las propias partes. Solución que también se alcanza si se tiene en cuenta que entre el arbitraje y la transacción existen muchas más sintonías que divergencias (art. 1820 CC, *las mismas personas que pueden transigir pueden comprometer en un tercero la decisión de sus contiendas*), y respecto de ésta apenas pueden expresarse dudas acerca de su viabilidad. Y es que no quita que existan garantías específicas para evitar que mediante la transacción se opere una renuncia ilícita o disposición de *derechos que (los trabajadores) tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario* –también como tales en los convenios colectivos- (art. 3.5 ET), para que este tipo de negocio jurídico sea perfectamente válido y reconocido, incluso, por disposiciones sancionadas dentro del propio orden social (arts. 68 y 245 LPL). Por tanto, si la solución transaccional, calificación que corresponde a la mayor parte de los acuerdos suscritos en conciliación, es acorde con la virtualidad de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, por qué no ha de serlo la arbitral.

A mayor abundamiento puede esgrimirse como ambos contratos o negocios tienen, de hecho, un mismo objeto: una controversia jurídica o derechos litigiosos (*res litigiosa*). Hasta la sistemática de ambas figuras, regulados históricamente de forma conjunta, resultan prueba de su complementariedad (arts. 1809-1819 y arts. 1820-1821 del Cód. Civil, respectivamente, existiendo incluso una cierta tradición histórica en su tratamiento conjunto –vgr., arts. 280 y 281 de la Constitución de 1812, que no vienen a recoger sino unos antecedentes idénticos en la Nueva y en la Novísima Recopilación-). Y, en última instancia, en ambos casos se da forma a un compromiso para resolver un conflicto evitando un juicio, bien a través de las partes, bien por delegación en favor de la decisión de un tercero, siempre con el firme propósito en todo caso de respetar y hacer propia la solución final.

Que junto a las afinidades también existen diferencias es, además de obvio, necesario para evitar su confusión. Lo que interesa destacar ahora son las garantías conceptuales que incorpora esta figura en una rama central del Derecho, como es el Derecho Civil, caracterizado principalmente por su carácter dispositivo en favor de la voluntad de las partes. Así, y en relación a una de las modalidades de la transacción, la que se desarrolla una vez iniciado un procedimiento judicial, hay que recordar que es necesario para su reconocimiento y eficacia (incluida la vía de apremio), que el Juzgador la homologue mediante Auto en el que se determinará el cumplimiento de la exigencia de que se manifieste que existen recíprocas concesiones que no renuncias unilaterales de derechos (López Barba). Por cuanto que es un requisito esencial del contrato de transacción que ambas partes sean titulares de derechos litigiosos y que no sólo una de ellas sacrifique su posición. En ese sentido, prevé el art. 1819 CC, la posibilidad de impugnar la retransacción realizada sobre un objeto ya decidido en sentencia firme, si esta última circunstancia fuere desconocida por algunas de las partes.

Estas mismas garantías aparecen en el art. 19 LEC, así como en el proceso de homologación judicial creado al efecto (art. 415 LEC), al establecerse la posibilidad de las partes de disponer del objeto del litigio mediante el sometimiento *a arbitraje o de alcanzarse una transacción*, si bien se exceptúa el caso de que la Ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero. Algo equivalente se recoge también en el ámbito del enjuiciamiento laboral e, incluso, en la fase preprocesal. Así, el acuerdo que puede alcanzarse en fase de conciliación administrativa, cuya fuerza ejecutiva garantiza el art. 68 LPL, se realiza siempre en presencia de un funcionario público que tiene la condición de Letrado; y la que se efectúe ya en el seno del proceso, requerirá de la aprobación del Juez una vez determinado que no es constitutivo de lesión grave para ninguna de las partes, ni encierra fraude de ley o abuso de derecho (art. 84 LPL), ni que el tema esté ya zanjado por sentencia favorable al trabajador (art. 245 LPL).

Sin embargo, y pese a todo lo anterior, defender la viabilidad del arbitraje individual con base en el reconocimiento de la autonomía de la voluntad, no deja de plantear problemas importantes. En primer lugar, su conexión con la transacción puede resultar válida en principio, pero pone también de manifiesto que respecto de ésta existen ciertas garantías de control *ex ante* –sobre renuncia recíproca y constatación de ausencia de abuso o fraude–, que no serían operativas en el arbitraje sino desde su revisión o anulación judicial. Sólo en el caso de instituirse a través de órganos y sistemas negociados colectivamente se obtiene ese mínimo de uniformidad y regulación del modelo. En segundo lugar, si no hay regulación legal, ni principal, ni supletoria, hasta qué punto resulta válido un compromiso arbitral. Podría pensarse que se trata de un arbitraje *irritual* (Martínez Girón), no sometido a las normas específicas –expresión más correcta que la de atípico, ya que como modalidad negocial el contrato de arbitraje es más que conocido por el Ordenamiento jurídico–. Pero en ese caso, piénsese en una regulación contractual incompleta. El Código Civil no tiene normas sobre la materia, la legislación laboral tampoco y la Ley de Arbitraje –la más amplia, la que explicita los principios generales de la institución– no resulta aplicable, con lo que no existe ni siquiera una mínima referencia. Apurando el argumento podría entenderse que en ese caso las partes deberán establecer un régimen contractual completo, o que pueden, de forma expresa, hacer propio el articulado de la Ley de Arbitraje a modo de adhesión a la totalidad. En uno y otro caso parece que no deja de ser una solución insatisfactoria (STS de 19 de octubre de 1998, RJ 8907), contraria a la propia ontología de la regulación legal que crea sus propios cauces y que de esta forma resultan desoídos. De aceptarse esta posición de sobera-

nía individual, resultaría hasta discutible la competencia del orden jurisdiccional de lo social en la resolución del recurso de anulación del laudo, pues, puede entenderse que lo que se impugna no es tanto el contenido de la resolución en sí, sino una consecuencia del contrato de arbitraje que se formaliza, que no contrato de trabajo, lo que llevaría a la aplicación de las normas procesales y civiles comunes, algo que expresamente el legislador no es que no lo haya previsto, sino que lo desecha expresamente.

4. A MODO CONCLUSIVO

La conclusión final, después de todo lo expuesto, no puede ser más desalentadora desde la perspectiva de la seguridad jurídica. Y es que, las posibilidades reales de someter a un arbitraje netamente privado una controversia individual, al margen de los cauces previstos por la autonomía colectiva –bien a través de un acuerdo del art. 83 ET, bien como competencia de la comisión paritaria–, son verdaderamente inciertas. De admitirse, uno puede encontrarse con el no reconocimiento de efectos con vistas a su ejecutividad, con la posibilidad de que en su impugnación judicial se revisen a fondo los postulados del laudo e, incluso, con que se desestime la complementaria pretensión judicial por decaimiento de las acciones al transcurrir sin suspensión los correspondientes plazos sustantivos de vigencia. Por todo ello, y dejando al margen las singularidades de determinados y muy concretos tipos de trabajadores –los sometidos a una relación laboral especial como son los deportistas profesionales, pero extensible a otros en los que el grado de tutela es diverso al común (artistas, altos directivos, incluso representantes de comercio)–, lo más coherente es quizás defender la imposibilidad de dicha eventualidad, mejor, la ausencia de habilidad de esta forma de solución, a la que debe incluso denegársele su vinculabilidad y eficacia jurídica –otra cosa serán los efectos que pueda provocar en relación a la doctrina de los actos propios–, si extramuros de la autonomía colectiva.

Desde la perspectiva que ofrece la doctrina jurisprudencial pocos argumentos adicionales se van a encontrar. Los escasos pronunciamientos detectados, además de difusos y contradictorios, apenas entran el fondo de los asuntos, de ahí que sea difícil extrapolar una concreta alineación. La doctrina del Tribunal Supremo queda constreñida a figuras que poco o nada tienen que ver con el tema que ahora nos ocupa, como es el caso de la extensión de la competencia judicial en la revisión del laudo [STS de 18 de enero de 1995 (RJ 395)]; el enjuiciamiento de las competencias de las comisiones paritarias en aras a la resolución de conflictos que surjan durante la vigencia del convenio [STS de 27 de marzo de 1996 (RJ 2497)] o la viabilidad de los laudos dictados para la sustitución de las Ordenanzas Laborales [STS de 19 de octubre de 1998 (RJ 8907)]. En cuanto a la doctrina de los TSJ, se encuentran más pronunciamientos pero igualmente incompletos. Hay sentencias que admiten la viabilidad de los laudos en la resolución de conflictos laborales, si bien, en el marco siempre de un convenio colectivo que los instaura, a veces de los del art. 83 ET y otras, incluso, de convenios colectivos ordinarios en cuanto competencias de administración *ex art.* 85.3 e) y 91.1 ET. Es el caso de las SS TSJ de Andalucía (Sevilla), de 17 de abril de 2001 (AS 2911); de Navarra, de 29 de julio de 1999 (AS 2489); de 25 de febrero de 1999 (AS 5546). Algo más indirectamente admiten también la viabilidad de los arbitrajes las SS TSJ de Andalucía (Granada), de 7 de febrero de 2001 (AS 2398); de Asturias, de 20 de noviembre de 1998 (AS 4500), del País Vasco, de 24 de marzo de 1998 (AS 1304) y de Cataluña, de 27 de diciembre de 1994. En estos últimos supuestos se defiende, pese a la no aplicabilidad de

la Ley de Arbitraje, y respectivamente que: 1) cabe alegar la existencia de un compromiso de arbitraje como excepción dilatoria (en un asunto de Derecho deportivo); 2) que no obstante lo resuelto por el laudo, la imperatividad del derecho necesario permite revisar la fundamentación jurídica del mismo; 3) que cabe suscribir un compromiso previo de arbitraje pero no puede subsanarse judicialmente la negativa final de una de las partes para hacerlo operativo (designación de árbitro) y 4) los sistemas autonómicos son siempre voluntarios en su aplicación a conflictos individuales, pero no ostentan la exclusividad, siendo viable cualquier otro arbitraje privado. Más reciente en el tiempo es la STSJ de Andalucía (Sevilla), de 30 de junio de 2003 (Recurso de Suplicación 166/2003) en la que se defiende la virtualidad del compromiso arbitral, si bien, caso de que se omitiera o se olvidara su existencia sólo será apreciable como excepción dilatoria, si se alega de parte, pero nunca por apreciación de oficio. Doctrina que, no obstante, poco aporta sobre las consecuencias del laudo y, sobre todo, sobre el modo y criterio de resolución de las incidencias que se pueden producir.

Hay que hacer notar de otra parte, que tampoco coadyuva mucho a esta solución la falta de un precepto diáfano sobre la diferencia entre disposición y renuncia de derechos (Prados de Reyes, Ojeda Avilés), sobre la trascendencia de efectuarse ante terceros con fe pública o con un mínimo de garantías formales. Pues una cosa es la renuncia anticipada de derechos, y otra la posterior, no ya sólo en la titularidad del mismo sino en su goce y reconocimiento efectivo. Es en este campo, sin duda, donde resulta necesario indagar. No sólo de forma teórica, sino también práctica. Buena parte de las situaciones conflictivas que se resuelven a través de la conciliación, no resultan atacables porque no se diferencia en si se dispone de lo que ya se ha integrado en el patrimonio del trabajador o está pendiente de recibir y, sobre todo, porque la renuncia de un derecho o posición jurídica presupone la previa perfección del mismo. En la mayor parte de los supuestos en que se originan dudas (no en la negación de un derecho en el clausulado de un contrato) es el presupuesto fáctico del derecho el que está en cuestión, en el supuesto de hecho de la norma, no en la consecuencia jurídica, en el alcance del derecho mismo, que por esa misma razón no se ha perfeccionado y, por tanto, no existe como tal, por lo que resulta factible la negociación.

Es por supuesto la que aquí se defiende una posición nada comprometida por la ausencia práctica y real de supuestos en este sentido, y acorde sobre todo con la realidad normativa, pero no una propuesta de futuro. Muy al contrario, junto con las deficiencias técnicas apuntadas en relación a todos los escenarios en que puede desenvolverse un arbitraje sobre cuestiones laborales de índole individual, quizás sea necesario apostar por un replanteamiento global. No ya de mejora de lo existente, algo indispensable e inmediato –urgente en materia de revisión judicial del laudo dictado en el seno de un sistema extrajudicial-, sino más de fondo, en el sentido de habilitar esta posibilidad con carácter general también en el orden laboral. La Exposición de Motivos de la Ley de Arbitraje mostró en su momento la necesidad de un cuerpo legislativo principal en relación al arbitraje de Derecho Privado –civil y mercantil-, que funcionara adicionalmente como cláusula supletoria de las legislaciones especiales que habían ido adoptando esta fórmula de solución de las controversias: el Derecho de seguros, la normativa sobre consumidores y usuarios, la propiedad intelectual o la ordenación de los transportes terrestres. Hasta ahora podría pensarse que las fórmulas arbitrales tienen poco que añadir a la práctica forense laboral: la celeridad, la gratuidad, la inmediatez, la formalidad entendida en sentido flexible, son casi de siempre principios del orden jurisdiccional de lo social. Pero al mismo tiempo hay que tener en cuenta que ese modo de actuación que ha caracterizado tradicionalmente esta rama judicial tiene parte de

su fundamento en los antecedentes históricos de instituciones mixtas y de otros sistemas posibles de administración de conflictos (Martín Valverde), con mayor protagonismo de las propias partes, por lo que no sería algo tan absolutamente nuevo o desconocido, sino todo lo contrario.

La posibilidad de adopción por las partes de un compromiso arbitral, también en el seno del contrato de trabajo, puede entenderse como una demanda del valor supremo de libertad. Los mínimos legales y, hasta convencionales, no cumplen hoy exactamente el mismo rol que hace dos décadas, de ahí que sea legítimo buscar y dotar de cauce adecuado estas pretensiones cuando se requieran –de hecho, ya se admiten en determinadas circunstancias-, sobre todo si no existen indicios de falta de capacidad y determinación. Lo anterior no significa una equiparación sin más a las normas y principios civiles y mercantiles, cautelas y contrapesos siempre pueden y deben establecerse. La misma Ley de Arbitraje conoce de técnicas y presunciones que pueden resultar adecuadas (preferencia de una modalidad de arbitraje respecto de otra –equidad vs. de derecho-, cambio del sentido de esa presunción cuando se administra el arbitraje a través de corporaciones de Derecho Público o instituciones sin ánimo de lucro, remisión a sus reglamentaciones, posibilidad de revisión judicial del laudo, especialmente si contrario al orden público, etc.). A ellas pueden unirse otras más idóneas a las características propias del Derecho del Trabajo: necesidad de materialización del contrato una vez surgido el conflicto, no *a priori*, ni como cláusula compromisoria genérica en el contrato; extensión de las reglas sobre inversión de la carga de la prueba, si manifestación de algún derecho fundamental; exclusión de determinadas materias específicas; reglas de conexión con instituciones conexas (de Seguridad Social) o garantías específicas en orden a la ejecución.

No parece, sin embargo, que sea ésta la posición que vaya a adoptar nuestro legislador. Actualmente se encuentra en fase de tramitación parlamentaria una nueva ley de Arbitraje (Proyecto A-173-1, BOCG de 3 de octubre de 2003), en la que, pese a la vocación de generalidad y de norma supletoria con que expresamente se proclama, vuelve a excluirse de su ámbito de aplicación la materia referida a los arbitrajes laborales (art. 1.4) por lo que parece que habrá que esperar una nueva ocasión.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Comentarios a la Ley de Arbitraje*, Coord. A. M^a Lorca Navarrete, Dykinson, 1991.
- AA.VV., *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Dir. F. Valdés Dal-Ré, MTAS, 2003.
- AA.VV., *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, Coord. A. Ojeda Avilés, AEDTSS-Tecnos-Junta de Andalucía, 1996.
- AA.VV., *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, E. González Posada (dir.), Junta de Castilla y León, 2001.
- AA.VV., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, SIMA, 1999.
- AA.VV., *Trabajo y libertades públicas*, Dir. E. Borrajo Dacruz, La Ley, 1999.
- Ballester Pastor, M. A., *El arbitraje laboral*, Madrid, 1993.
- Cremades, B., “El convenio arbitral”, *Diario La Ley*, 4/4/03, núm. 5754.
- Casas Baamonde, M^a E., “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, AA.VV., “*Solución ...*”, y “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, *Relaciones Laborales*, II/1994.
- Cruz Villalón, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo blanch, colección laboral núm. 23; “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, en AA.VV., “*El arbitraje ...*” y “La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva”, en AA.VV., “*Solución ...*”.
- Desdentado Bonete, A., “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales”, en Cachón Villar, P., Desdentado Bonete, A., *Reforma y crisis del proceso social [1994-1996]*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1996.
- Durán López, F., “El laudo arbitral en los conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, I/1993.
- Fernández Villarino, R., “En torno a la problemática de incluir las cuestiones litigiosas individuales en los procedimientos autónomos de resolución de conflictos: el caso del sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA)”, en “*La solución ...*”.
- Gárate Castro, J., “Composición y solución de conflictos de trabajo”, *REDT* 87/1998.
- González Biedma, E., “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”, *REDT*, núm. 65.
- González Ortega, S., “Órganos para la resolución no jurisdiccional de los conflictos laborales”, CCNCC, Madrid, 1993.
- Iglesias Cabero, M., “Garantías de las partes interesadas en el arbitraje”, en AA.VV., “*El arbitraje ...*”.
- López Barba, E., *El contrato de transacción y su resolución por incumplimiento*, Laborum, 2001.
- Martín Valverde, A., “Sistema judicial y jurisdicción laboral”, en *El proceso laboral. Estudios en homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova, 2001.
- Martínez Girón, J., “Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña*, 4/2000.
- Ojeda Avilés, A., *La renuncia de derechos del trabajador*, IEP, 1971.

- Prados de Reyes, F., “Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores”, RPS 127/1980.
- Quesada Segura, R., “Las comisiones paritarias creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo”, RL 4/1992.
- Roqueta Buj, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo blanch, 1996 “La resolución extrajudicial de los conflictos laborales en el ámbito del deporte profesional”, en “*Trabajo ...*”.
- Sala Franco, T., “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”, AA.VV., “*Solución ...*”.
- Sala Franco, T. y Alfonso Mellado, C. L., *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (análisis comparativo)*, CES, Documentos, 2001.
- Soto Rioja, S. de, “Despido y arbitraje laboral”, Revista Aranzadi del Deporte, 2003.
- Valencia Mirón, A., “Algunas notas sobre la admisibilidad del arbitraje en los conflictos individuales de trabajo”, Temas Laborales 6/1986.