Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea

LA MEDIACIÓN Y EL ARITRAJE LABORAL COMO ALTERNATIVA AL PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL

Tesis Doctoral

NAIARA RODRIGUEZ ELORRIETA

Director:

Dr. FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Programa “Derecho económico y de la empresa”

UNIVERSIDAD DE DEUSTO

FACULTAD DE DERECHO

Programa "Derecho económico y de la empresa"

"LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE LABORAL COMO ALTERNATIVA AL PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL"

Naiara Rodriguez Elorrieta

BILBAO. Octubre de 2016

A mis aitas

y a mi pareja.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis es el resultado de varios años de trabajo, en el que de manera directa e indirecta han participado distintas personas, bien dando su opinión, corrigiendo, mostrando su infinita paciencia, o simplemente transmitiendo ánimos.

En primer lugar, quería dar las gracias a mi Director de Tesis, Francisco Javier Arrieta Idiakez, quien amablemente me recibió en su despacho y resolvió mis dudas acerca del Doctorado en el curso 2011-2012. De esta manera, dio comienzo una aventura que ha resultado muy satisfactoria y provechosa. Mi más profundo agradecimiento por tu tiempo, por el rigor y tesón que me has inculcado; por tu espíritu imbatible y por contagiar tu afán investigador. Gracias por confiar en mí.

Al profesor Fernando Manrique López, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Deusto, por los ánimos transmitidos en todo este tiempo, por su amabilidad y su buen hacer.

Mi agradecimiento al equipo de investigación de la Universidad de Deusto, "Cooperativismo, fiscalidad, relaciones laborales y protección social", y, en especial, al profesor Alberto Atxabal Rada.

Y, por último, especial agradecimiento a mis padres y a mi pareja, por su apoyo incondicional.

A todos vosotros, mi reconocimiento y gratitud.

ÍNDICE

ABREVIATURAS 9
INTRODUCCIÓN 19
1. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL 27
1.1 Soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos, marco general 27
1.1.1 Conciliación 32
1.1.2 Mediación 33
1.1.3 Arbitraje 34
1.2 Regulación 37
1.2.1 Normativa de carácter estatal 39
1.2.1.1 *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo* 39
1.2.1.2 *Constitución Española de 1978* 42
1.2.1.3 *Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación* 44
1.2.1.4 *Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* 49
1.2.1.5 *Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* 50
1.2.1.6 *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* 53
1.2.1.7 *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social* 56
1.2.1.8 *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* 58
1.2.2 Normativa surgida de los agentes sociales 62
1.2.2.1 *Nivel estatal: ASAC V* 65
(A) Objeto del ASAC V 68
(B) Ámbitos de aplicación 69
(C) El Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA) 74

(D) Los procedimientos de solución establecidos en el ASAC V 74
(D1) *Mediación* 79
(D2) *Arbitraje* 84
(E) Eficacia de las soluciones alcanzadas 86
(F) Comisión de Seguimiento 86
1.2.2.2 *Nivel autonómico* 86
(A) Comunidad Autónoma de Andalucía 86
(A1) *Ámbitos de aplicación* 87
(A2) *Procedimientos previstos* 88
(A3) E*fectos del inicio de los procedimientos* 89
(A4) Comisión de Seguimiento 89
(B) Comunidad Autónoma de Aragón 90
(B1) *Ámbitos de aplicación* 90
(B2) *SAMA* 91
(B3) *Procedimientos de solución de conflictos* 91
(C) Comunidad Autónoma del Principado de Asturias 93
(C1) *Ámbitos de aplicación* 94
(C2) *Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC*) 94
(C3) *Procedimientos* 96
(D) Comunidad Autónoma de Cantabria 97
(D1) *Ámbitos de aplicación* 98
(D2) *Procedimientos* 99
(D3) *Comisión paritaria* 99
(E) Comunidad de Castilla y León 100
(E1) *Ámbitos de aplicación* 101
(E2) *Comité Paritario* 101
(E3) *El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León* 102
(E4) *Procedimientos* 102
(F) Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha 103
(F1) *Ámbitos de aplicación* 104
(F2) *Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha* 104
(F3) *Comité Paritario Regional* 105
(F4) *Procedimientos* 105
(G) Comunidad Autónoma de Cataluña 106

(G1) *Ámbitos de aplicación* 106
(G2) *Tribunal Laboral de Cataluña* 106
(G3) *Procedimientos* 107
(H) Comunidad Autónoma de Canarias 109
(H1) *Ámbitos de aplicación* 109
(H2) *Tribunal Laboral Canario* 110
(H3) *Comisión Paritaria* 111
(H4) *Procedimientos* 111
(I) Comunidad Valenciana 114
(I1) *Ámbitos de aplicación* 114
(I2) *Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana* 115
(I3) *Procedimientos* 115
(I4) *Comisión Técnica de Organización del Trabajo* 118
(J) Comunidad Autónoma de Extremadura 118
(J1) *Ámbitos de aplicación* 119
(J2) *Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura* 119
(J3) *Procedimientos* 120
(K) Comunidad Autónoma de Galicia 121
(K1) *Ámbitos de aplicación* 122
(K2) *Comisiones paritarias* 123
(K3) *Procedimientos* 123
(L) Comunidad Autónoma de las Illes Balears 125
(L1) *Ámbitos de aplicación* 126
(L2) *El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears* 126
(L3) *Procedimientos* 126
(M) Comunidad Autónoma de La Rioja 128
(M1) *Ámbitos de aplicación* 128
(M2) *Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja* 129
(M3) *Procedimientos* 129
(N) Comunidad de Madrid 130
(N1) *Ámbitos de aplicación* 131
(N2) *Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid* 131
(N3) *Comisiones Paritarias* 132

(N4) *Procedimientos* 132
(O) Comunidad Foral de Navarra 133
(O1) *Ámbitos de aplicación* 134
(O2) *Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra* 134
(O3) *Procedimientos* 135
(P) Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 138
(P1) *Ámbitos de aplicación* 138
(P2) *La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales* 139
(P3) *Comisión Paritaria* 139
(P4) *Procedimientos* 140
(Q) Comunidad Autónoma del País Vasco 142
(Q1) *Objeto y ámbito de aplicación del PRECO III* 144
(Q2) *Comisión Paritaria* 145
(Q3) *Los procedimientos de solución establecidos en el PRECO III* 146
(Q4) *Recurso interno frente al laudo* 150
(Q5) *Eficacia de las soluciones alcanzadas en el PRECO* 150
1.2.2.3 *Principales rasgos comunes de la normativa estatal y autonómica* ... 150
1.3 Informe del Consejo Económico y Social de España sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales" 158
1.3.1 Situación previa 159
1.3.2 La necesidad de procedimientos autónomos de solución de los conflictos 161
1.3.2.1 *Principios básicos de los procedimientos* 162
1.3.3 Algunas concreciones sobre los procedimientos autónomos de solución de los conflictos 163
(A) Conflictos colectivos 163
(B) Conflictos individuales 163
(C) Ámbitos de promoción y solución de los conflictos 163
(D) Procedimientos autónomos de solución 164
(E)Voluntariedad u obligatoriedad del recurso a los procedimientos autónomos 165
1.3.4 Los medios necesarios para el funcionamiento de los procedimientos autónomos 165

1.3.5 La creación de un sistema de solución de conflictos 166
1.3.6 Situación actual 166
1.4 Datos estadísticos 167
1.4.1 Ministerio de Empleo y Seguridad Social 168
1.4.2 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 178
1.4.3 Conclusiones de los datos estadísticos 179
2. MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL 181
2.1 Regulación 186
2.1.1 Ámbito de aplicación 192
2.1.2 Principios de la mediación 195
2.1.2.1 *Voluntariedad y libre disposición* 196
2.1.2.2 *Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores* 198
2.1.2.3 *Neutralidad* 200
2.1.2.4 *Confidencialidad* 201
2.1.2.5 *Principios vinculados a las partes en la mediación* 204
2.1.3 El mediador y su formación 209
2.1.4 Procedimiento 223
2.1.4.1 *Solicitud* 223
2.1.4.2 *Sesión informativa* 225
2.1.4.3 *Sesión constitutiva* 227
2.1.4.4 *Desarrollo del procedimiento* 231
2.1.4.5 *Terminación del procedimiento* 233
2.1.4.6 *El acuerdo* 237
2.1.4.7 *Ejecución del acuerdo* 239
2.1.5 Impulso de las Administraciones Públicas 250
2.1.6 Medios electrónicos 258
2.1.6.1 *Variaciones en el procedimiento* 260
2.1.7 Registro de mediadores 263
2.2 La mediación como procedimiento de resolución de conflictos en las cooperativas 266
2.2.1 Comunidad Autónoma del PaísVasco 266
2.2.2 Comunidad Autónoma de Extremadura 273

2.2.3 Comunidad Valenciana 275
2.2.4 Comunidad Autónoma de Cataluña 277
2.2.5 Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha 281
2.2.6 Consideraciones en torno al procedimiento de mediación en las legislaciones autonómicas sobre cooperativas 285
3. ARBITRAJE COMÚN 287
3.1 Concepto y características del arbitraje 288
3.2 Naturaleza jurídica del arbitraje 291
3.3 Regulación del arbitraje en la Ley de Arbitraje 293
3.3.1 Cuestiones generales 296
3.3.2 Convenio arbitral 307
3.3.3 Los árbitros 312
3.3.4 Procedimiento arbitral 331
3.3.4.1 *Inicio del procedimiento* 341
3.3.4.2 *Desarrollo del procedimiento* 343
(A) Fase de alegaciones 343
(B) Fase de prueba 347
(C) Fase de conclusiones 350
3.3.4.3 *Finalización: laudo o conclusión anormal* 351
3.3.4.4 *Efectos del laudo arbitral, la anulación, la revisión y su ejecución* 357
(A) Efectos del laudo 357
(B) Acción de anulación 357
(C) Revisión del laudo 358
(D) Ejecución del laudo 359
3.3.5 Arbitraje electrónico 361
3.4 Arbitraje cooperativo en España 364
3.4.1 Comunidad Autónoma de Andalucía 365
3.4.2 Comunidad Autónoma de Aragón 366
3.4.3 Comunidad Autónoma del Principado de Asturias 367
3.4.4 Comunidad Autónoma de las Illes Balears 368
3.4.5 Comunidad Autónoma de Cantabria 368
3.4.6 Comunidad de Castilla y León 369
3.4.7 Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha 370

3.4.8 Comunidad Autónoma de Cataluña....370
3.4.9 Comunidad Autónoma de Extremadura....379
3.4.10 Comunidad Autónoma de Galicia....382
3.4.11 Comunidad Autónoma de La Rioja....386
3.4.12 Comunidad de Madrid....386
3.4.13 Comunidad Autónoma de la Región de Murcia....387
3.4.14 Comunidad Foral de Navarra....387
3.4.15 Comunidad Valenciana....388
3.4.16 Comunidad Autónoma del País Vasco....390
3.4.17 Reflexiones finales....401
CONCLUSIONES....405
BIBILIOGRAFÍA....413
ANEXO NORMATIVO....435
ANEXO JURISPRUDENCIAL....453

ABREVIATURAS

AAP	Auto de la Audiencia Provincial
ACAS	*Advisory Conciliation and Arbitration Service*
ADR	*Alternative Dispute Resolution*
AGA	Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo
AIC	Resolución EMO/1530/2013, de 9 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014
AIC	Resolución de 7 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo
AISECLA	Resolución de 20 de octubre de 2003, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias
ASAC-CLM	Resolución de 05/03/2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

ASAC V	Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial)
ASACL	Resolución de 13 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.
ASEC	Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
ASEC-EX	Resolución de 16 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (Expte.nª 2/98) de ámbito de Comunidad Autónoma
IV ASECLA	Resolución de 2 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón

ASECLCV	Resolución de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana
ASECMUR	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia
ASECMUR II	Resolución de 2 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II)
ATC	Auto del Tribunal Constitucional
BOA	Boletín Oficial de Aragón
BOB	Boletín Oficial de Bizkaia
BOC	Boletín Oficial de Cantabria
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
BOR	Boletín Oficial de La Rioja
BORM	Boletín Oficial de la Región de Murcia

CAEB	Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares
CAV	Comunidad Autónoma Vasca
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEA	Confederación de Empresarios de Andalucía
CECALE	Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León
CECAM-CEOE-CEPYME	Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha
CEG	Confederación de Empresarios de Galicia
CEN	Confederación de Empresarios de Navarra
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Consejo Económico y Social
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CIG	Confederación Intersindical Galega
CNUDMI	Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional
CONFEBASK	Confederación Empresarial Vasca
CREA	Confederación de Empresarios de Aragón
CREEX	Confederación Regional Empresarial Extremeña
CRL-LHK	Consejo de Relaciones Laborales- Lan Harremanen Kontseilua
CROEM	Confederación Regional de Organizaciones Empresariales

CSCE	Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOCM	Diario Oficial de Castilla-La Mancha
DOCV	Diari Oficial de la Comunitat Valenciana
DOE	Diario Oficial de Extremadura
DOG	Diario Oficial de Galicia
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ELA	Eusko Langileen Alkartasuna
ET	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores
ETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
FADE	Federación Asturiana de Empresarios
FD	Fundamentos de Derecho
FJ	Fundamentos Jurídicos
FOCOOP	Foment del Cooperativisme, Fundació de la Comunitat Valenciana
IMAC	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
LA	Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje
LAB	Langile Abertzaleen Batzordeak
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

LM	Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical
LRET	Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
MASC	Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORCL	Oficina de Resolución de Conflictos Laborales
ORECLA	Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Cantabria
p.	Página
pp.	Páginas
PRECO	Acuerdo del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales, de 26 de julio de 1984, por el que se aprueba el texto del proyecto de Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva suscrito por las Confederaciones Sindicales ELA-STV y CCOO de Euskadi por una parte, y de la otra por CONFEBASK

PRECO II	Resolución de 18 de mayo de 1994, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de los "Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II)"
PRECO III	Resolución de 10 de marzo de 2000, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del "Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales-PRECO
RAE	Real Academia Española
RASEC-EX	Resolución de 16 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (Expte.nª 2/98) de ámbito de Comunidad Autónoma
RDLIMAC	Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación de Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
RDLRT	Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo
Reglamento SASEC	Resolución de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General del Trabajo
SAMA	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial

SASEC	Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos
SERCLA	Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía
SERLA	Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
SVAC	Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo
TAB	Tribunal Arbitral de Barcelona
TAL	Tribunal Arbitral Laboral de la Comunitat Valenciana
TAMIB	Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears
TC	Tribunal Constitucional
TLC	Tribunal Laboral Canario
TLC	Tribunal Laboral de Cataluña
TLN	Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra
TRADES	Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes

TREBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
TRLET- 1995	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TRLET- 2015	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TRLPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN

1. Objeto

La finalidad de esta tesis radica en el análisis comparativo entre la mediación y el arbitral laboral, y la mediación civil y mercantil y el arbitraje común, con la finalidad de contribuir a buscar sinergias que permitan mejorar la regulación de las mismas en el ámbito laboral.

2. Justificación

En la actual situación de crisis socioeconómica los conflictos laborales se han incrementado de manera notoria; bien por la delicada situación económica, bien por las reformas laborales llevadas a cabo para paliarla. Todo ello ha contribuido a que las discrepancias entre trabajadores y empresarios en el entorno laboral se hayan agudizado, y se haya aumentado el número de inaplicaciones de convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo extintivos y suspensivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etc…

Pues bien, las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos constituyen mecanismos para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir entre trabajadores y empresarios. En el Derecho laboral existen numerosas normas y acuerdos interprofesionales que tratan la mediación y el arbitraje. Sin embargo, el problema surge de la dispersión y heterogeneidad de la regulación.

Por el contrario, en el ámbito del Derecho Civil y Mercantil existe el Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles; así como, en materia de arbitraje común, la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje —normas que excluyen de su ámbito de aplicación el Derecho laboral—. En estos ámbitos, la regulación acerca de la mediación y el arbitraje se encuentra en una única norma, por lo que la regulación es más uniforme.

Las soluciones autónomas de conflictos también incluyen la conciliación, pero el presente trabajo de investigación deja al margen tal figura por varios motivos. Por un lado, la mediación y el arbitraje común cuentan con leyes propias, pero en el caso de la conciliación, esta no cuenta con legislación propia que desarrolle su procedimiento. Por

otro lado, en los últimos tiempos la mediación está ganando protagonismo en detrimento de la conciliación y muestra de ello son las numerosas legislaciones que optan por no incluir la conciliación —como es el caso del ASAC V de ámbito estatal—. Asimismo, en el ámbito laboral, en varios acuerdos interprofesionales se habla de conciliación-mediación, lo que demuestra el gran parecido de la conciliación con la mediación; y, además, las conciliaciones que se prevén en materia laboral son en la mayoría de los casos obligatorias —como en el artículo del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación o en el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social—, que se configuran como mero trámite prepocesal obligatorio.

Por lo tanto, el valor añadido de la trasferencia del conocimiento que se puede obtener con la presente investigación es sumamente importante, puesto que se pretende analizar y mejorar la regulación laboral en materia de mediación y arbitraje a través del análisis y la comparación con la regulación de la mediación civil y mercantil, y el arbitraje común. Dos materias estas que gozan de gran aplicación en sus respectivos ámbitos.

La principal novedad que se aporta en esta tesis es la articulación de un sistema más homogéneo a través de la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que contenga disposiciones relativas al procedimiento, formación de mediadores y árbitros, y uso de los medios electrónicos, puesto que el marco normativo de la mediación y el arbitraje en el ámbito laboral es insuficiente: se otorga escasa importancia al procedimiento propiamente dicho de la mediación y el arbitraje, y a la formación con que deben contar los profesionales. El hecho de que en España la mediación y el arbitraje se encuentren principalmente regulados por acuerdos interprofesionales no es casual, pero parece necesario que una ley estatal contenga disposiciones relativas a la mediación y el arbitraje con el fin de armonizar la materia en el ámbito laboral.

Además, si bien en España existe una honda tradición de judicializar los conflictos, no es menos cierto que la mediación y el arbitraje constituyen alternativas complementarias a la jurisdicción que pueden permitir descongestionar la sobrecarga de trabajo existente en los tribunales. Así, la rapidez es una de las señas de identidad de ambos procedimientos. Por norma general, tanto la mediación como el arbitraje concluyen antes de 20 días —dependiendo desde el momento en el que se empiece a

contabilizar el plazo—, mientras que la duración estimada de los asuntos en los juzgados de lo social es de una media de 10 meses[1]. Ambos procedimientos, igualmente, pueden llegar a ser muy eficaces, puesto que el efecto propio o esperado es que las partes lleguen a un acuerdo —bien mediante la imposición de un laudo o por acuerdo conjunto de ambas partes—. La especialización es también protagonista en la mediación y el arbitraje: los profesionales dedicados a arbitrar o mediar en conflictos laborales son personas con formación especializada en la materia. Además, ambos procedimientos se caracterizan por respetar la privacidad de las partes: las partes son las encargadas de permitir o no la inclusión de terceras personas ajenas al procedimiento, el secreto de las decisiones o acuerdos que se adopten son privadas, toda la documentación y lo expuesto en los procedimientos es igualmente de carácter privado y, sobre todo, los laudos —aun en el caso de que se publiquen— respetan la privacidad de las partes en conflicto. Asimismo, la mediación y el arbitraje fomentan el diálogo entre las partes y facilitan el acuerdo y su cumplimiento. Y, por último, ambos procedimientos son tan válidos como la jurisdicción, ya que ambos se basan en la confianza que las partes otorgan a los mismos. Esto es, las partes enfrentadas entre sí acceden a la jurisdicción por la confianza que les transmite el proceso. En la mediación y el arbitraje ocurre exactamente igual: las partes deciden someterse a un procedimiento por la confianza o posible confianza que puede trasmitirles la mediación o el arbitraje. Ligada a esta confianza se encuentra la voluntariedad de las partes para someterse al procedimiento y la flexibilidad de la que disponen. En la jurisdicción basta con que se interponga una acción para que comience el proceso. Sin embargo, por lo general, en la mediación y el arbitraje ambas partes deben mostrar su voluntad de someterse a mediación o a arbitraje, y, además, el procedimiento se adecúa a las necesidades de las partes, puesto que son ellas las encargadas de adaptar o acomodar el procedimiento de acuerdo a la flexibilidad que les otorga tanto la mediación como el arbitraje.

La falta de confianza e información de las partes en la mediación y el arbitraje genera que se acuda masivamente a la jurisdicción. Esa tradición debiera cambiar y, en ese sentido, resultan escasos los actos y acciones llevadas a cabo por la Administración Pública y el Gobierno para incentivar el uso de las soluciones autónomas en el ámbito laboral. Pero no solo los entes públicos debieran adoptar el papel de impulsores de los

[1] De acuerdo a la estadística judicial de la «Justicia Dato a Dato Año 2015» del Consejo General del Poder Judicial http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Analisis-estadistico/La-Justicia-dato-a-dato/La-justicia-dato-a-dato--ano-2015 (última consulta 20 de junio de 2016).

procedimientos. Una buena opción para incentivar la mediación y el arbitraje se podría constituir a través de la negociación individual entre empresario y trabajador. En otras palabras, de acuerdo a la negociación entre trabajador y empleador se podría establecer el sometimiento a la mediación y el arbitraje para resolver los conflictos que se generen entre los mismos. Con lo cual, la mediación y el arbitraje no se fomentarían únicamente a través de la negociación colectiva, sino también por la negociación individual.

3. Metodología

Respecto a la metodología, cabe señalar, primeramente, el método de trabajo y, después, el método de investigación.

(3.1) Método de trabajo

En cuanto al método de trabajo, en primer lugar, se ha procedido a una observación general de la bibliografía que se ha considerado interesante para el tema. En segundo lugar, se ha seguido una fase de abstracción, en la que se han planteado interrogantes e hipótesis sobre el tema, como, por ejemplo, cuáles son las principales ventajas de la mediación y el arbitraje frente a la judicialización de los conflictos, si es suficiente la regulación que de las soluciones autónomas de conflictos se realiza a través de leyes y disposiciones estatales creadas por el Gobierno, por qué no se desarrolla un procedimiento de tramitación concreto, o la necesidad de una regulación estatal que armonice toda la regulación sobre mediación y arbitraje laboral. En tercer lugar, se ha procedido a comprobar las hipótesis mediante la investigación de las correspondientes fuentes. Por último, se ha redactado la tesis.

(3.2) Método de investigación

En lo referente al método de investigación, la presente tesis es de tipo jurídico-descriptivo, ya que empleando el método de análisis se ha descompuesto un problema jurídico en sus diversos aspectos, estableciendo, de esta manera, relaciones que ofrecen una imagen de funcionamiento de la mediación y el arbitraje en el ámbito laboral. Asimismo, también es un estudio jurídico-propositivo, ya que se trata de cuestionar la legislación de la mediación y el arbitraje laboral vigente desde el análisis de la normativa de la mediación civil y mercantil, y el arbitraje común, para, posteriormente, evaluar los posibles errores que puedan existir y proponer cambios o modificaciones legislativas en concreto.

4. Fuentes

Entre las fuentes de investigación utilizadas para elaborar la tesis principalmente se ha trabajado con medios bibliográficos. Asimismo, se han estudiado, a través del Boletín Oficial del Estado (BOE), boletines oficiales de las Comunidades Autónomas y el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), diversas fuentes normativas. Por otra parte, en la medida en que la jurisprudencia contribuye a actualizar la realidad jurídico-social de la mediación y el arbitraje, se han tenido muy en cuenta las fuentes jurisprudenciales. Entre dichas fuentes se encuentran sentencias del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y las Audiencias Provinciales. Sin embargo, la alusión a la jurisprudencia no es muy extensa dado que las soluciones de los mecanismos autónomos de conflictos se adoptan fuera de los tribunales. Para el conocimiento de estas fuentes, se han consultado las bases de datos CENDOJ, Eur-lex, Dialnet, Aranzadi Digital, La Ley y Tirant lo Blanch. Finalmente, se ha estudiado doctrina jurídica, a través de monografías y de revistas especializadas. Especial mención merece la doctrina civilista tenida en cuenta, dada la gran importancia del Derecho Civil para entender todo lo relativo a la responsabilidad civil, y los principios del arbitraje común, entre otras cuestiones.

5. Estructura

Desde el punto de vista formal, la tesis se ha dividido en tres capítulos y las conclusiones. A todo ello se le suman las abreviaturas utilizadas, la bibliografía consultada, un anexo normativo y un anexo jurisprudencial.

El primer capítulo versa sobre la mediación y el arbitraje laboral, y en el mismo se analiza y establece el marco normativo de dichas figuras en el ámbito laboral.

Se divide en cuatro principales apartados en los que se aporta una visión general de ambos procedimientos: se parte primeramente de una aproximación a las diferentes soluciones extrajudiciales o autónomas que existen —conciliación, mediación y arbitraje—; posteriormente, se atiende a la regulación de los mismos a través de la normativa de carácter estatal y la normativa surgida de los agentes sociales; después, se analiza el Informe que el Consejo Económico y Social de España realiza sobre los

"Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales"; y, finalmente, se aportan datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el SIMA.

El segundo capítulo trata la mediación civil y mercantil, y se divide en dos apartados que van desgranando, por una parte, la regulación de la mediación civil y mercantil, que se contiene en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles; y, por otro lado, se analiza la mediación en el ámbito de las cooperativas de las Comunidades Autónomas de España.

El primer apartado referido a la regulación de la mediación civil y mercantil trata el ámbito de aplicación de la ley, los principios de la mediación, el mediador y su formación, el procedimiento de mediación, el impulso de las Administraciones Públicas, los medios electrónicos y el registro de mediadores. A su vez, el segundo apartado referido a la mediación en las cooperativas analiza la situación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma de Cataluña y Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, por ser estas las Comunidades Autónomas donde se ha regulado la mediación. Finalmente, en el mismo apartado se incluyen unas consideraciones en torno al procedimiento de mediación en las cooperativas.

El tercer y último capítulo versa sobre el arbitraje común regulado por Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

Se estructura en cuatro grandes apartados que tratan el concepto y el convenio arbitral —como base del arbitraje—; la naturaleza jurídica de la figura explicada a través de tres tipos de teorías —contractualista, jurisdiccionalista e intermedia—; la regulación del arbitraje a través de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje; y, el arbitraje cooperativo en España.

En el apartado final de esta investigación se incluyen las conclusiones, los apartados de bibliografía y los anexos normativo y jurisprudencial, abarcando de esta manera las fuentes que han sido necesarias para la elaboración de esta tesis.

Finalmente, conviene mencionar que la denominación empleada para referirse a las Comunidades Autónomas es la denominación oficial contenida en la Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del

Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa (BOE de 29 de julio de 2005, núm. 180).

1. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

1.1 Soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos, marco general

Los conflictos o controversias entre personas han existido siempre y pueden producirse en el ámbito de cualquier tipo de relación. En términos generales puede señalarse que existe conflicto en todas aquellas situaciones en las que hay una total o parcial contraposición, ya sea real o simplemente percibida, entre los objetivos o intereses de una o varias personas y los objetivos o intereses de otra u otras[2]. Las discrepancias que dan lugar al conflicto producen tensiones y enfrentamientos que aumentan en función de la duración del mismo, destruyendo o deteriorando las relaciones y provocando luchas interminables[3]. El conflicto se encuentra directamente relacionado con el cambio, «ya que este se produce cuando una parte pretende introducir un cambio y cuenta con la resistencia de la otra»[4].

En la consideración normativa de los conflictos hay que tener en cuenta que «el Derecho es fundamentalmente un instrumento selectivo respecto de las relaciones sociales, de tal suerte que el principio de intervención mínima limita el ámbito de la norma a aquellos sectores, relaciones y situaciones sociales en las que la regulación jurídica resulta imprescindible para una adecuada garantía de la convivencia. Allí donde sea previsible que surja un conflicto en el que deba protegerse un interés prevalente será necesaria la norma jurídica»[5].

Respecto a la prevención del conflicto, la verdad es que se trabaja bastante poco, únicamente se aborda el mismo cuando este ya ha surgido[6].

Ahora bien, existen diferentes opciones encaminadas a dar solución a los conflictos: puede acudirse a los órganos jurisdiccionales para obtener la tutela efectiva de los derechos e intereses legítimos lesionados, o bien, cabe recurrir a las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje), ya que «el proceso [jurisdiccional] es solo uno de los medios con los que cuenta el titular de la

[2] VECINA CIFUENTES, J. (2010, p. 290).
[3] BERNAL SAMPER, T. (2008, p. 114).
[4] BERNAL SAMPER, T. (2008, p. 115).
[5] MORENO CATENA, V. (2013, p. 44).
[6] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 79).

potestad jurisdiccional para cumplir su función, pero no es el único que puede servir para la solución de conflictos»[7].

El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva se encuentra reconocido en la Constitución Española (CE)[8]. En ese sentido, el artículo 24.1 señala que «todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión». Por tanto, toda persona tiene garantizado el acceso a la jurisdicción. La importancia de este derecho «viene determinada fundamentalmente por la constatación de que una adecuada protección del ciudadano no consiste exclusivamente en un reconocimiento exhaustivo de una gran variedad de derechos subjetivos, sino, en gran medida, de que ese reconocimiento sea efectivo. Esta efectividad se consigue cuando se permite que el ciudadano goce de todas las garantías y posibilidades de recurso ante la vulneración de los mismos»[9].

Ahora bien, el proceso jurisdiccional no es el único método para la solución de conflictos, puesto que se plantean nuevos tipos de conflictos para los que los sistemas de resolución clásicos se muestran claramente obsoletos. En ello radica el motivo por el que cada vez es más frecuente acudir a sujetos especializados en estos ámbitos; sujetos que ayudan a las partes del conflicto a entender y gestionar de la forma más adecuada aquello que es objeto de su interés[10]. En otras palabras, determinados conflictos, entre personas físicas o jurídicas o entre unas y otras, son difíciles de solucionar de modo eficaz a través de los clásicos instrumentos de enjuiciamiento por los tribunales. Y ello porque los aspectos legales de dichos conflictos son solo una parte del problema, pero también porque la sentencia dictada por aquéllos comporta que haya un ganador y un perdedor, es decir, una persona satisfecha que logra el «triunfo» y reconocimiento, y otra persona insatisfecha y molesta; personas entre las que se hace inviable para siempre la relación. La realidad ha demostrado que, en muchas ocasiones, dichas soluciones impuestas no solo no ponen fin a los conflictos, sino que precisamente consiguen el efecto contrario, generando nuevas situaciones de tensión que, a su vez, acaban nuevamente judicializándose, lo que nos obliga a replantearnos si el sistema de

[7] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 11).
[8] BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
[9] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 10).
[10] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 71).

administración de "justicia" es el más adecuado para el siglo XXI[11]. Ello en ningún caso implica que tenga que renunciarse al proceso judicial como método de solución de conflictos jurídicos. Más bien todo lo contrario, «de lo que se trata es de preservar el mismo para aquellas situaciones que precisamente hagan recomendable que, por las circunstancias específicas concurrentes en el conflicto a tratar, la vía judicial sea el método más indicado para dar la solución más adecuada»[12]. Los sistemas extrajudiciales o autónomos no son sustitutitos o alternativos al procedimiento judicial, sino complementarios y, en algunos casos, necesarios como mecanismos de descongestión del poder judicial y con un considerable efecto pacificador[13].

En la actualidad existe una tendencia generalizada a judicializar los conflictos y ello conduce a formular las siguientes preguntas: ¿por qué ocurre esto? ¿los ciudadanos disponen de suficiente información acerca de la mediación y el arbitraje laboral? Se reviste al juez de un alto estatus social por realizar unas oposiciones —lo que puede generar mayor confianza en las partes y, por eso, opten por acudir a los tribunales en vez de a las soluciones extrajudiciales o autónomas—, cosa que no ocurre con los profesionales de la mediación y el arbitraje, puesto que no realizan oposición alguna para ejercer. Ello no les sitúa en una peor situación, pero sería necesario que las Administraciones Públicas y el Gobierno contribuyesen a mejorar la información de la que disponen los ciudadanos sobre la mediación y el arbitraje con el fin de que entendiesen que tanto los jueces como los profesionales de las soluciones extrajudiciales o autónomas están capacitados para dirimir las controversias[14]. En otras palabras, resulta conveniente dotar de autoridad a los mediadores y árbitros. Atender a la formación de mediadores y árbitros también podría contribuir a mejorar la percepción que de los mismos se tiene o, sencillamente, se daría a conocer que aun no habiendo realizado oposiciones para ejercer, también se les requieren una serie de condiciones[15].

La consabida sobrecarga de nuestros tribunales con su necesaria consecuencia de lentitud puede subsanarse promoviendo alternativas al proceso judicial[16], que son precisamente, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Se conocen como ADR

[11] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 72).
[12] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 73).
[13] PÉREZ RAGONE, A. J. y COPANI, J. C. (2006, p. 158).
[14] Este tema se tratará más adelante (*infra* Capítulo 2, 2.1.5).
[15] A la formación de mediadores y árbitros se atenderá más adelante (*infra* Capítulo 2, 2.1.3 y Capítulo 3, 3.3.3).
[16] HIERRO SÁNCHEZ-PESCADOR, L. (2008, pp. 32-33).

(*Alternative Dispute Resolution*) en el mundo anglosajón, que es donde han tenido mayor grado de desarrollo, y MASC (Métodos Alternativos de Solución de Conflictos) en el ámbito europeo continental.

Los sistemas extrajudiciales o autónomos constituyen un conjunto de sistemas que permiten a las partes enfrentadas por un conflicto alcanzar la solución al mismo al margen del proceso jurisdiccional[17]. Además, se trata de una fórmula que encauza las situaciones críticas de manera más aceptada por las partes objeto de controversia, precisamente porque la autonomía de estas para poder organizarse y establecer sus propias normas hace que se sientan más involucradas en sus decisiones resolutorias[18]. Esta vía permite acceder a una satisfacción más rápida y efectiva de los derechos subjetivos vulnerados[19]. En este sentido, el Tribunal Constitucional (TC) señala que las soluciones extrajudiciales o autónomos «en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida… son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo»[20].

Las vías extrajudiciales o autónomas comprenden a terceros extraños (persona física o un órgano colegiado); es el caso de la mediación, el arbitraje y la conciliación. Todas ellas son a la postre soluciones no jurisdiccionales de los conflictos. Como señala CRUZ VILLALÓN, «la legislación parte del principio voluntarista como uno de los rasgos caracterizadores de estos procedimientos»[21]; se entiende pues, que salvo en casos de obligado cumplimiento, existe plena libertad de las partes en conflicto para someterse o no a los mismos. Estas vías poseen unos caracteres comunes:

a) Constituyen vías directas de solución de conflictos, es decir, van encaminados directamente a la solución de tales conflictos[22].

b) Son vías de solución pacíficas, ya que constituyen un «verdadero procedimiento»[23].

[17] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 341).
[18] PORRET GELABERT, M. (2007, p. 1).
[19] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 11).
[20] STC 1ª, de 14 de noviembre de 1991, nº 217/1991 (FJ 5º).
[21] CRUZ VILLALÓN, J. (2014, p. 583).
[22] MONTOYA MELGAR, A. (2014, p. 716).

c) Operan, por lo general, ante la ausencia de negociación que es, evidentemente, la solución más pacífica para la solución de los conflictos.

Tradicionalmente, al procedimiento judicial se le han atribuido ventajas que han sido utilizadas para contrarrestar las posibles actuaciones de los medios de solución extrajudicial o autónomos, o que han podido poner de manifiesto que estas figuras son innecesarias. Se trata de un razonamiento ilógico, si tenemos en cuenta que son formas de solución que pueden convivir de manera paralela y en ocasiones con intervenciones sucesivas. Los dos sistemas de solución constituyen al fin y a la postre procedimientos no excluyentes[24].

¿Cuáles son las principales ventajas de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos frente a la judicialización de los mismos? Una de las ventajas de las soluciones extrajudiciales o autónomas consiste en la brevedad de plazos a la hora de resolver el conflicto. La característica de la rapidez es una de las señas de identidad de estos procedimientos, que contribuye a que el conflicto sea resuelto de manera inmediata, aportando viveza y objetividad a la solución del mismo[25]. La flexibilidad y el dinamismo son otras de las ventajas del procedimiento, puesto que las partes no están sometidas a una excesiva rigidez del marco legal. La confidencialidad también se valora como algo positivo de las soluciones extrajudiciales o autónomas, ya que a menudo las partes no desean hacer públicas sus disputas o aportar la información que de otro modo tendrían que presentar en los tribunales. Otras de las ventajas son que las partes poseen un mayor control sobre el contenido de la resolución del conflicto; muy relacionado con la anterior, debe destacarse la reducción del estrés de las partes vinculado a la falta de control; y, por último, la mayor adecuación de la resolución a los intereses de las partes[26]. Además, en estos métodos complementarios de gestión de conflictos se podría resaltar su carácter voluntario, la mayor participación y responsabilidad de las partes en la resolución de sus propios problemas**,** amén de la mayor satisfacción de los protagonistas implicados[27].

En suma, puede decirse que se trata de un beneficio para las partes en conflicto y de una ventaja para el Estado que se beneficia económicamente, puesto que la asunción

[23] Ibídem.
[24] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 92).
[25] Ibídem.
[26] SOLETO MUÑOZ, H. (2013, p. 37).
[27] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 78).

de la solución del conflicto por las propias partes, la *autorresolución*, puede suponer, aunque no necesariamente sea así, la ausencia de costes para el Estado y, con toda probabilidad, con una buena gestión de dichos mecanismos, su disminución[28].

A continuación, se hará referencia a las tres vías extrajudiciales o autónomas existentes para la resolución de los conflictos, con el objetivo de sentar las bases que permitan diferenciarlas entre sí.

1.1.1 Conciliación

La conciliación, tal y como señala SUÁREZ GONZÁLEZ, es una negociación entre las partes ante un órgano conciliador, que se esfuerza en armonizar sus puntos de vista[29]. No se trata de resolver el conflicto conforme a Derecho, sino de que el órgano conciliador acerque las posturas de las partes para que puedan resolver por sí mismas el problema. El tercero contempla el conflicto con objetividad superior a quien es parte o representa a quien lo es, actuando como hombre bueno para allanar sus diferencias[30]. En este caso, el conciliador no dicta un fallo, puesto que no tiene «poderes resolutorios… es únicamente la voluntad de las partes la que alcanza la solución del conflicto mediante la transacción de sus planteamientos iniciales»[31]. El tercero puede, incluso, sugerir soluciones, pero no tiene una obligación de propuesta para poner fin al conflicto[32]. El conciliador, en consecuencia, «no pretende sino revitalizar el diálogo entre las partes y constituirse en un instrumento de impulso de la negociación entre ellas»[33]. En otras palabras, el conciliador tiene como función exhortar o incentivar el acuerdo de las partes[34].

La conciliación es, normalmente, más formalista que otros procedimientos, y suelen existir órganos instituidos para las misma[35]; sin embargo, tampoco es necesario, en principio, que exista un sujeto u órgano conciliador, pudiendo las partes conciliarse entre sí. Cabe destacar, que la conciliación en ocasiones puede ser facultativa u obligatoria; que se lleve a cabo por las propias partes exclusivamente o con ayuda de un conciliador; que este sea designado por las partes o por otros medios, etc.

[28] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 62).
[29] SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (2002, p. 87).
[30] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (2009, p. 1225).
[31] PORRET GELABERT, M. (2007, p. 2).
[32] SANTOR SALCEDO, H. (2006, pp. 117-118).
[33] MERCADER UGUINA, J.R. (2008, p. 92).
[34] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 121).
[35] Ibídem.

1.1.2 Mediación

En la mediación interviene también un tercero con amplios poderes de propuesta e información, y cuya función consiste en intentar la avenencia de las partes en litigio, a cuyo efecto les propone un proyecto de solución[36]. Por lo tanto, el tercero desarrolla una función «que supera la simple puesta en contacto de posiciones divergentes»[37]. La solución está basada en razones revestidas de equidad y justicia, que las partes son libres de aceptar[38]. Es importante que el mediador procure siempre que su señalamiento no ponga en evidencia negativamente a una de las partes frente a la otra. Para evitarlo, debe hacerlo privadamente (en entrevistas privadas)[39]. Además, es importante que el mediador intente que las partes no acuerden soluciones que, en la práctica, no puedan implementarse o no vayan a durar, o que sean muy costosas[40]. Ahora bien, las alternativas o soluciones generadas por el mediador «no deben ser las más adecuadas según el criterio o los valores propios del mediador, sino que deben ser alternativas que recojan los intereses y valores manifestados por los mediados en las sesiones de mediación. Precisamente, en eso consiste la neutralidad propia del mediador, en no plasmar su propia escala de valores sino permitir que sea la escala de valores de los mediados la que se tenga en cuenta en el proceso»[41].

El objetivo de la mediación es que se llegue a un acuerdo voluntario entre las partes implicadas, y con ese objetivo, en la mediación «se procura que las partes abandonen sus posiciones iniciales y sus percepciones erróneas y atiendan a sus necesidades e intereses; se procura que las partes abandonen la atención a los motivos del conflicto y centren su atención en los beneficios del posible acuerdo; se procura que las partes marginen los puntos de discrepancia e identifiquen los puntos en común; se procura que las partes vayan alcanzando consensos parciales; se procura que las partes alcancen un acuerdo voluntario final que solucione el conflicto; y se procura que las partes dejen abierta la posibilidad de mantener relaciones en el futuro y,

[36] MONTOYA MELGAR, A. (2014, p. 718).
[37] MERCADER UGUINA, J.R. (2008, p. 92).
[38] PORRET GELABERT, M. (2007, p. 2).
[39] ROZENBLUM DE HOROWITZ, S. (2007, p. 47).
[40] Ibídem.
[41] BLANCO CARRASCO, M. (2009, p. 232).

particularmente, se comprometan a someter nuevamente a mediación cualquier eventual modificación del acuerdo obtenido»[42].

Se encuentra a medio camino entre la conciliación y el arbitraje, ya que la intervención del tercero tiene un mayor protagonismo que en la conciliación. Incluso, se le podría definir como negociación "tutelada", puesto que el tercero lo que pretende es, mediante la proposición de soluciones, llegar a un acuerdo consensuado[43]. En este caso, la actuación del mediador se desarrolla con escaso formalismo y con criterios predominantemente de equidad[44]. En definitiva, la función del mediador es más activa que en la conciliación.

Conviene matizar en este punto, que el mediador del ámbito laboral y el mediador del ámbito civil y mercantil se diferencian, principalmente, porque el mediador en el ámbito laboral puede proponer, pero en el ámbito civil y mercantil no.

Entre las características principales de la mediación se encuentran la voluntariedad y la igualdad entre las partes, pudiéndose acceder a ella de forma autónoma respecto de la jurisdicción, así como una vez planteado el conflicto ante la jurisdicción[45].

1.1.3 Arbitraje

Las dos anteriores figuras son «materialmente análogas pues, al no tener carácter dirimente la intervención del tercero,… [ambas] se resuelven en un negocio jurídico imputable directamente a las partes[46]; por su parte, el arbitraje podría suscitar dudas, en la medida en que el acto producido es ajeno a las partes del conflicto. Sin embargo, parece evidente que el poder del árbitro, cuando este actúa por libre decisión de los interesados, descansa sobre el mismo fundamento que los acuerdos directos entre las partes»[47]. No hay que olvidar, que, generalmente, las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos son procedimientos voluntarios y que, por lo tanto, las partes atribuyen facultades al árbitro para que ponga fin al conflicto.

[42] HIERRO SÁNCHEZ-PESCADOR, L. (2008, p. 39).
[43] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 96).
[44] MERCADER UGUINA, J.R. (2008, p. 92).
[45] MORENO CATENA, V. (2013, p. 52).
[46] En la mediación y en la conciliación el protagonismo se otorga a las partes, puesto que son estas las que resuelven el conflicto. Por el contrario, en el arbitraje, el protagonista es el árbitro, quien dirimirá la controversia a través de la emisión del laudo.
[47] MERCADER UGUINA, J.R. (2008, p. 92).

El arbitraje se produce cuando un tercero, no juez, decide mediante un laudo, previo sometimiento expreso de las partes a ese tercero. El árbitro no despliega en su función un mandato jurisdiccional sino que el laudo dictado por él produce un efecto de equivalencia jurisdiccional[48]. Es por ello que la decisión resuelve el conflicto de forma definitiva, como lo haría una sentencia, dejando sin competencia para conocer del mismo a los jueces. Se trata de una resolución, laudo o fallo, que resulta obligatoria para las partes, precisamente porque se han comprometido a aceptarla de antemano. Este compromiso expreso de las partes se denominará «compromiso arbitral». Una de las ventajas del arbitraje es la celeridad, puesto que el laudo se emite en un tiempo muy breve[49], por lo que la solución resuelve rápidamente el conflicto «sin dejar que este se enquiste y derive en una ruptura definitiva de la relación»[50].

El arbitraje es un proceso especial privado que se distingue de la jurisdicción ordinaria, y se produce cuando las partes intervinientes en el mismo dan cumplimiento a la siguiente tripe condición:

a) sometimiento libre y voluntario al convenio arbitral;

b) que el objeto de la controversia sea arbitrable;

c) que el arbitraje se tramite procedimentalmente bajo el manto de las garantías de igualdad de partes, audiencia, contradicción y prueba.

El cumplimiento de estas tres condiciones determina el nacimiento del efecto de equivalencia jurisdiccional, que se encuentra no solo en que el laudo produce efectos idénticos a la cosa juzgada, sino también en el hecho de que la decisión arbitral no puede ser controlada judicialmente por errores de hecho o de Derecho sino solo por razones extrínsecas[51].

Por tanto, la distinción entre las distintas vías extrajudiciales o autónomas reside en el papel que adopta el tercero. En la conciliación, el tercero procura el acercamiento de las posturas de las partes; en la mediación, efectúa una propuesta de solución; y, en el arbitraje, formula una decisión que las partes se comprometen a cumplir. En la

[48] Ibídem.
[49] El plazo, de media, será de seis meses.
[50] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 96).
[51] MERCADER UGUINA, J.R. (2008, pp. 92-93).

conciliación y la mediación la resolución del conflicto seguirá quedando en manos de las partes, pese a la intervención de una tercera persona.

Conviene subrayar, que a diferencia del arbitraje, la solución del conflicto mediante el uso de la mediación y la conciliación no es definitiva, esto es, los sujetos intervinientes en el conflicto pueden desconocer, realmente, el alcance de la solución aceptada en mediación o en conciliación, con lo cual, cabría la posibilidad de un nuevo conflicto sobre el mismo objeto, bien acudiendo al arbitraje o a la jurisdicción. Solo cuando la mediación y la conciliación sean homologadas judicialmente, el conflicto quedará solventado de forma definitiva, pudiéndose ejecutar el acuerdo coactivamente[52].

Hay que tener en cuenta que existen determinadas relaciones sociales donde se instala un conflicto que por su carácter duradero, o tendencialmente duradero, merecen una solución obtenida de consenso por las partes antes que una solución impuesta[53]. En otras palabras, hay relaciones que se perpetúan en el tiempo, y para estas, cuando existe un conflicto, la única solución duradera es la que deciden por sí mismas las partes, ya que cuando la solución la impone un tercero, nos situamos en el terreno de vencedor-vencido. En concreto, se hace más recomendable la utilización de dichos mecanismos en muy diversas ocasiones, por ejemplo cuando existen relaciones de carácter personal o familiar entre las partes en conflicto, cuando dichas relaciones han de perdurar en el tiempo, cuando existen varias disputas conectadas que hacen recomendable su abordaje conjunto, cuando hay varias partes en conflicto, cuando se pretende salvaguardar la privacidad de dichas partes, cuando existe la necesidad de rapidez en la resolución del conflicto, cuando se pretenden economizar gastos en la gestión del mismo, etc.[54].

Los citados medios extrajudiciales o autónomos pueden configurarse dentro de un mismo sistema con carácter obligatorio o voluntario, según se impongan o no a las partes; pueden crearse por las representaciones profesionales o por el Estado; pueden poseer naturaleza pública o privada, etc.

A continuación, una vez delimitadas las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos, el estudio se centrará en dos de ellas, concretamente, en la mediación y en el arbitraje, y no en la conciliación. Pero, ¿a qué se debe esta exclusión del análisis de la

[52] MORENO CATENA, V. (2013, p. 47).
[53] MORENO CATENA, V. (2013, p. 49).
[54] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 78).

conciliación que conlleva a centrar el objeto de la tesis únicamente en la mediación y el arbitraje? Es en ellas donde el profesional y las partes tienen un protagonismo relevante y donde existen legislaciones específicas que regulan el procedimiento a seguir[55]. Precisamente, el objeto de la tesis consiste en el análisis comparativo de la mediación en el ámbito civil y mercantil, y el arbitraje común, el cual se llevará a cabo atendiendo aquellas legislaciones que contemplan el procedimiento detallado de las soluciones extrajudiciales o autónomas (mediación y arbitraje), con la finalidad de contribuir a buscar sinergias que permitan mejorar la regulación de las mismas en el ámbito laboral.

1.2 Regulación

En el Derecho del Trabajo el conflicto que tiene su origen en la oposición de intereses entre las partes se denomina "conflicto de trabajo". Así, los conflictos de trabajo o laborales podrían definirse como «una situación de disidencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral, basada en un objeto conflictivo jurídico-laboral, y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el Derecho para dirimir tales controversias»[56]. RAMÍREZ MARTÍNEZ, por su parte, lo define de una manera más sencilla, es decir, como aquel «conflicto estructural derivado de los intereses contrapuestos de las partes… [que] no tiene relevancia jurídica sino en cuanto se exterioriza, dando lugar a enfrentamientos en que empresarios y trabajadores oponen pretensiones antagónicas»[57]. Asimismo, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE precisan el motivo por el cual nace el conflicto, a saber, la «controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo»[58]. Como puede apreciarse, todos los autores citados coinciden en la exteriorización del conflicto, que a su vez, puede tener una dimensión individual o colectiva, dependiendo de los sujetos enfrentados.

El Derecho del Trabajo se sostiene sobre pilares básicos, tales como las nociones de «conflicto» y «paz laboral», por eso, «para garantizar la paz ha de arbitrar una serie de mecanismos, tanto judiciales como extrajudiciales [o autónomos] que contribuyan a

[55] Como se verá más adelante (*infra* Capítulo 2 y 3), en la mediación el profesional debe emplear una técnica concreta para contribuir a que las partes resuelvan el conflicto por sí mismas, y en el arbitraje el protagonismo del tercero se basa en el hecho de que es él el que resuelve el conflicto mediante laudo. Asimismo, las partes también son protagonistas en ambos procedimientos, ya que si bien en el arbitraje la controversia se resuelve por laudo del árbitro, tanto la mediación como el arbitraje se basan en la autonomía de la voluntad de las partes y en la flexibilidad.
[56] MONTOYA MELGAR, A. (2014, p. 710).
[57] RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., (DIR.). (2010, P. 259).
[58] ALONSO OLEA, M. y ALONSO GARCÍA, R.M. (2010, p. 1207).

la solución del conflicto… [y que solventen] la pugna exteriorizada entre empresarios y trabajadores, relativa a las condiciones de trabajo»[59].

Pues bien, existen diferentes procedimientos de solución de los conflictos laborales, entre otros, la vía pacífica, y es en esta donde se encuentran las soluciones extrajudiciales o autónomas. En nuestro ordenamiento, la solución extrajudicial o autónoma nace del derecho reconocido constitucionalmente a empresarios y trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo; medidas entre las que se encuentra la creación de medios autónomos para la solución de conflictos[60]. Lo cual no significa que los conflictos individuales no puedan someterse a las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos.

Por un lado, la mediación, como se ha señalado anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.1.2), es un procedimiento en el que un tercero neutral, el mediador, ayuda a las partes a solucionar la controversia. En el caso de la mediación laboral, el Derecho del Trabajo la describe materialmente y regula sus efectos, pero no la define. La jurisprudencia tampoco ha contribuido a su definición. Sin embargo, dispone de una denominación socialmente acuñada que la identifica como un procedimiento voluntario de solución de conflictos laborales. Es por ello que buena parte de la doctrina sigue analizando la mediación tan solo como procedimiento, perspectiva muy útil, pero conceptualmente insuficiente[61].

Por otro lado, en el arbitraje, como se ha apuntado previamente (*supra* Capítulo 1, 1.1.3), la resolución del conflicto viene dada por la adopción de una decisión por una persona ajena, distinta a las partes, que no tiene el carácter de juez, pero que solventa el conflicto. Hace algunos años el arbitraje en materia laboral no contaba con regulación legal, pero, tal y como se analizará más adelante (*infra* 1.2.1.8 y 1.2.1.6), a partir de la reforma que llevó a la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET-1995)[62] y del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se

[59] SESMA BASTIDA, B. (2005, p. 20).
[60] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 90).
[61] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 136).
[62] BOE de 29 de marzo de 1995, núm. 75.

aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (TRLPL)[63], dicha regulación existe y viene a solventar los recelos que al respecto pudieran existir, sin perjuicio de que en algunos casos resulten deseables mejoras técnicas de la regulación legal[64].

En la mediación y el arbitraje laboral existen dos tipos de normativas: por un lado, la de carácter estatal**,** la cual sienta las bases y ampara las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos; y, por otro lado, la surgida de los agentes sociales, que complementa la normativa estatal.

1.2.1 Normativa de carácter estatal

La normativa de carácter estatal que regula la mediación y el arbitraje laboral se expone y analiza a continuación cronológicamente.

1.2.1.1 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

El Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT)[65] es una de las normas neurálgicas en relación con los procedimientos de solución de conflictos[66], que aunque es preconstitucional, la STC 11/1981[67] contribuyó a la adaptación del mismo a la CE de 1978, y aún hoy continua vigente a los efectos de este análisis[68]. La presente norma regula el derecho de huelga en el Título I y los conflictos de trabajo en el Título II.

Así, el artículo 8.1 del RDLRT dispone que «los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga». Por lo tanto, los convenios podrán contener normas relativas a la mediación o el arbitraje. Así, las cláusulas de paz laboral que se

[63] BOE de 11 de abril de 1995, núm. 86. A día de hoy esta regulación ha sido sustituida por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245).
[64] ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 11).
[65] BOE de 9 de marzo de 1977, núm. 58.
[66] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 161).
[67] STC (Pleno), de 8 de abril de 1981, núm. 11/1981, (FJ 22º).
[68] El hecho de que «treinta y cinco años después de la entrada en vigor de la Constitución no exista Ley [orgánica] de huelga y que, además, esta sea la última ley constitucional pendiente, constituye una anomalía que obedece a causas múltiples. Paradójicamente una de ellas, y no desde luego la menor, es la trascendental contribución que, en garantía del derecho constitucional a la huelga, ha desempeñado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional» [PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2014, p. 35)].

introducen dentro de los convenios colectivos[69] instauran «estos mecanismos [extrajudiciales o autónomos] con carácter obligatorio previo al uso de las medidas de presión»[70]. El artículo 9 establece que «la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto». Esta mediación se distingue por tres notas: la primera, debe existir una declaración de huelga, no basta con la constatación de una situación de desacuerdo; la segunda, se desarrolla temporalmente a partir de la comunicación de la huelga y hasta la solución del conflicto; y, en tercer lugar, se desarrolla en una situación de negociación estancada en la que, sin embargo, las partes siguen teniendo obligación de negociar,

[69] Ejemplo de ello es el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza. Resolución del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza para los años 2011-2017 (BOPV de 17 de junio de 2015, núm. 112). El artículo 8. b) establece que «en caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador».

De igual manera, el Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos S.A, Resolución de 30 de diciembre de 2014, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos S.A para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOPV de 5 de marzo de 2015, núm. 44) establece en el artículo 7 que en «caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y con una antelación de 5 días a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo o jurisdiccional, se someterá la discrepancia a las instancias establecidas en el "Acuerdo Interconfederal de Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos" (PRECO II)».

La Resolución de 27 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, con el Código 78000435012008 (BOCYL de 18 de mayo de 2015, núm. 92), indica en el artículo 9 que «ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes, podrán someterse a mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)».

La Resolución de 24 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE de 9 de octubre de 2015, núm. 242) señala en el artículo 28.6 que «las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, todas las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, que sean de interés general y que se susciten, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos».

La Resolución de 30 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de turrones y mazapanes (BOE de 14 de octubre de 2015, núm. 246) establece en el artículo 8.5 que «las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos».

[70] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 176).

pudiendo facilitarse esta a través de la mediación[71]. El procedimiento desarrollado por la Inspección es una mediación pública, técnica y no profesionalizada: pública, porque los inspectores actúan en calidad de funcionarios, desarrollando una función pública específicamente atribuida por ley; técnica, por la cualificación en materias jurídico-laborales que los integrantes de la Inspección poseen; y no profesionalizada puesto que la Inspección no es un órgano especializado de mediación, sin perjuicio de que por su formación, conocimientos y experiencia los inspectores puedan actuar como eficaces mediadores[72]. El siguiente artículo, el número 10, señala que «el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio». En este caso, la STC 11/1981 declaró inconstitucional el párrafo 1ª del presente artículo, «en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros»[73]. El recurso al arbitraje obligatorio «es una medida excepcional por su limitación al derecho de huelga. Está indicado para las huelgas laborales o profesionales en sentido estricto, con un conflicto jurídico o de intereses de fondo, y no para huelgas de carácter político»[74]. Por último, los artículos 23 y 24 hacen referencia a la función de la autoridad laboral. El artículo 23 indica que «en las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito [de huelga]… la autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella». El artículo 24 sigue el anterior precepto, estableciendo que «en la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes… Las partes podrán designar a uno o varios

[71] DE NIEVES NIETO, N. (2014, pp. 721-722).
[72] DE NIEVES NIETO, N. (2014, p. 721).
[73] STC (Pleno), de 8 de abril de 1981, núm. 11/1981, (fallo).
[74] TARABINI- CASTELLANI AZNAR, M. (2014, p. 751).
Hay que tener en cuenta que también cabe el arbitraje obligatorio en los casos de inaplicación de convenios, de acuerdo al artículo 82.3 del TRLET-2015. Dicho artículo establece que «cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia[la comisión del convenio o los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales], cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitros designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad».

árbitros». Así las cosas, cuando el artículo 24 hace alusión a la avenencia de las partes, «no queda claro… si la autoridad laboral realiza funciones de conciliación o de mediación, ya que lo único que dispone es que la misma debe "intentar la avenencia entre las partes", lo cual puede conseguirse por medio de ambas funciones»[75]. En otras palabras, «el mecanismo de composición puede ser tanto una conciliación como una mediación, puesto que la "avenencia" puede provenir de cualquiera de estos dos procedimientos y, en tanto que la ley no distingue en este precepto, cabe concluir que la autoridad laboral por propia iniciativa puede ejercer tanto funciones de mera conciliación como ir más allá y efectuar propuestas de solución que implican una auténtica mediación»[76]. Lo que sí está claro es que, además de ello, las partes en conflicto pueden designar a uno o varios árbitros y someterse a un procedimiento de arbitraje.

El uso de la mediación o conciliación que prevé el artículo 24 es muy residual, especialmente desde que la LRJS permite el planteamiento directo del conflicto colectivo jurídico ante los órganos judiciales[77], con lo que se puede afirmar que la aplicación del artículo 24 está en desuso[78].

En resumen, el RDLRT tampoco dio luz verde a la solución autónoma de conflictos, debiéndose esperar a la Constitución de 1978 para que el conflicto colectivo fuese una institución jurídico-laboral, y evidentemente la solución autónoma tuviese viabilidad jurídica[79].

1.2.1.2 Constitución Española de 1978

La CE reconoce en el artículo 37.1 que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios». Con lo cual, el precepto implica la plena aceptación del conflicto colectivo, en tanto en cuanto la facultad reconocida a los trabajadores y empresarios —a través de sus representantes— de alcanzar acuerdos sobre cualquier aspecto de las

[75] RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (2003, p. 185).
[76] LLOMPART BENNÀSSAR, M. (2014, p. 1081).
[77] El Capítulo VIII versa sobre el proceso de conflictos colectivos y, en ese sentido, el primer apartado del artículo 153 dispone que «se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo…».
[78] ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 9).
[79] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 115).

relaciones de trabajo, no es nada más que la posibilidad de resolver los conflictos de intereses[80].

El artículo 37.2 señala que «se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo». Todo apunta a que el precepto viene a reconocer la autonomía colectiva en sus distintas manifestaciones, como autonomía normativa y como autotutela colectiva, iniciándose una nueva etapa con un modelo de relaciones laborales radicalmente distinto, donde los protagonistas han de ser los interlocutores sociales, tanto en el diseño y creación del sistema de solución de conflictos como en la puesta en práctica del propio procedimiento[81]. Por lo tanto, la posibilidad de que los agentes sociales procedan a la autorregulación de medios privados de composición cuenta con la cobertura constitucional del citado artículo, ya que «el artículo 37 lo que ha hecho ha sido constitucionalizar lo que llamamos la autonomía colectiva, es decir, la facultad que tienen los grupos sociales de darse normas… y lo que se llama la autotutela colectiva; es decir, una vez que no se ha podido llegar a un acuerdo, en vez de ir al juez, en vez de ir a la jurisdicción, y puesto que se trata de conflicto de intereses que no están dilucidados por la Constitución, sino que están dejados al libre juicio de las fuerzas sociales y de las fuerzas económicas, también se acepta que en esos conflictos de intereses las fuerzas sociales se autocompongan, se autotutelen… Los medios para resolver el conflicto, desde el punto de vista autotutelado o autonómico, son: la conciliación, la mediación y el arbitraje»[82]. De igual manera se manifiesta el TC al declarar que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo comprende «el planteamiento del conflicto… [y el] crear medios propios y autónomos para solventarlo»[83]. En resumen, el poder de ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, reconocido a los agentes sociales en el artículo 37.1 de la CE, lleva, por tanto, implícito el de establecer medios autónomos de solución, lo mismo que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo incluye el de promover y utilizar procedimientos voluntarios y en muchos casos extrajudiciales creados negociadamente[84]. Como se ha señalado anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.1), la admisibilidad de la autorregulación de los procedimientos privados de composición de conflictos tuvo también reflejo legal en el artículo 8.1 del RDLRT, al permitir a los

[80] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, pp. 117-118).
[81] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, pp. 119-120).
[82] Diario de sesiones del Senado, Sesión plenaria, núm. 35, 28 de septiembre de 1978, p. 3064.
[83] STC 1ª, de 14 de noviembre de 1991, núm. 217/1991, (FJ 5º).
[84] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 80).

agentes sociales regular en los convenios colectivos normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de conflictos.

Todo ello, «motivó una participación más activa de las asociaciones empresariales y sindicales como sujetos políticos para el establecimiento de los procedimientos autónomos... De otro lado, auspició el medio idóneo para la implantación y reconocimiento de estos instrumentos en el sistema de relaciones laborales… De esta forma se rompe el monopolio judicial existente hasta el momento, y también el monopolio del legislador en la elaboración de las normas que han de regir las relaciones laborales, que hasta el momento se cimentaba en la escasa participación en la elaboración normativa de los agentes sociales afectados por su contenido»[85]. En la práctica, la Constitución no supuso cambios trascendentales para la regulación de los sistemas autónomos de solución de conflictos. El protagonismo en los mecanismos de solución extrajudicial o autónoma corresponde a los interlocutores sociales. No obstante, la labor del legislador es preparar un marco normativo favorecedor del desarrollo de la autonomía colectiva. Pero eso no fue lo que ocurrió en los primeros años de vigencia del Texto Constitucional[86].

1.2.1.3 Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Después de la entrada en vigor de la CE, la primera vez que el legislador prestó atención a la solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales fue a través del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (RDLIMAC)[87]. De esta manera, a través de la vía de urgencia, se creó un ente público destinado a la solución extrajudicial o autónoma de conflictos[88]. La altísima conflictividad laboral y el estado de precariedad de los órganos jurisdiccionales condujeron al legislador a la búsqueda de una solución de los conflictos laborales. Tarea esta que «se creía alcanzable a través de la mediación, arbitraje y conciliación previstas en el RDLIMAC»[89].

[85] SESMA BASTIDA, B. (2005, p. 36).
[86] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 120).
[87] BOE de 6 de febrero de 1979, núm. 32.
[88] MONTOYA MELGAR, A. (2009, p. 659).
[89] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 225).

El objetivo de esta norma, expresada en su Exposición de Motivos, fue la de crear un mecanismo para la rápida solución de los conflictos laborales; «un sistema de decisiones rápido y justo» con el que se quería «dar respuesta a las aspiraciones de Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales».

Con todo, el RDLIMAC intentó dar vida a un organismo público autónomo y especializado, pero se configuró burocráticamente, más como un ente instrumental desconcentrado que como un instituto independiente y autónomo[90]. Eso es debido a que la regulación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) se produjo por iniciativa del Gobierno, sin dejar un espacio para los interlocutores sociales que asumieron el papel de espectadores[91]. Lo contrario de lo que ocurre, por ejemplo, en el Servicio de Conciliación y Arbitraje Británico ACAS (*Advisory Conciliation and Arbitration Service*), normativa en la que se inspiró el presente real decreto-ley, donde la creación del mismo respondió a la iniciativa de las partes sociales, garantizando así la existencia de un organismo independiente. De esta manera, «el establecimiento, de espaldas a los interlocutores sociales, del conjunto de procedimientos de solución de conflictos laborales, que tan de lleno inciden en el derecho a la negociación colectiva, es un tremendo error, y ello porque difícilmente se va a ajustar a su modo de actuar lo que conducirá a su no utilización»[92].

El RDLIMAC, que se superponía a los procedimientos previstos en el RDLRT de 1977[93], crea el IMAC como Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo (artículo 1), desechando ser un servicio más del Ministerio de Trabajo[94].

El RDLIMAC regula tres tipos de procedimientos. El primero, correspondiente a la conciliación obligatoria (artículo 5), como «requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo». El segundo, la mediación voluntaria (artículo 6), en el que «los trabajadores y empresarios podrán solicitar del Instituto la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva». No obstante, no son estos los únicos sujetos que podrán solicitar al Instituto la designación de un mediador, ya que la Administración laboral también podrá exigir al Instituto la designación del mismo. El

[90] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 82).
[91] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 121).
[92] Ibídem.
[93] MONTOYA MELGAR, A. (2009, p. 659).
[94] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 233).

tercero y último de los procedimientos, el arbitraje (artículo 4), que se llevaría a cabo a través de la creación de Tribunales Arbitrales Laborales «con sede en las capitales de provincia y localidades donde haya Magistratura de Trabajo».

Además de crear el IMAC como un ente adscrito al Ministerio de Trabajo, el RDLIMAC procedió a la creación de unos Tribunales Arbitrales Laborales, cuya oportunidad se consideró avalada por la fructífera experiencia en otros países y por la propia Organización Internacional del Trabajo[95]. Estos tribunales no llegaron a constituirse nunca, a pesar de que amenazaban con invadir la tradicional competencia de la jurisdicción social[96].

La actuación del IMAC en cada uno de los procedimientos debe atenerse a los principios que establece el artículo 3 del RDLIMAC: libertad, rogación, neutralidad y gratuidad.

En cualquier caso, la desaparición como Organismo autónomo se dispuso en el artículo 85.8 e) de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985[97], que estableció una lista de organismos autónomos a suprimir, entre ellos el IMAC. De esta manera, se transformó en un Servicio o Subdirección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la dirección General de Trabajo[98]. En la actualidad, estos servicios han sido transferidos a las Comunidades Autónomas, lo que justifica que el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)[99], establezca lo siguiente: «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente».

Si bien es cierto que el legislador hizo un gran esfuerzo para establecer un completo sistema extrajudicial o autónomo de solución de conflictos laborales, no es menos cierto que la falta absoluta de protagonismo de la autonomía colectiva en su diseño, la presencia de la Administración en todos los procedimientos y la excesiva burocratización de su personal, provocaron en gran medida el fracaso tanto del IMAC

[95] MONTOYA MELGAR, A. (2009, p. 659).
[96] Ibídem.
[97] BOE de 31 de diciembre de 1984, núm. 313.
[98] Real Decreto 53/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento (BOE de 24 de abril de 1985, núm. 98).
[99] BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245.

como del SMAC[100]. Además, en funciones de mediación, su actividad fue escasa, dados los solapamientos existentes con la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo[101]. Ante esta situación, la pervivencia del RDLIMAC solo se justifica en el sistema de relaciones laborales «por la exigencia como regla de la conciliación obligatoria preprocesal»[102], que además resulta de poca eficacia salvo en reclamaciones de despido y especialmente al efecto de cumplir las exigencias para acceder a la prestación de desempleo[103]. Este trámite preprocesal a día de hoy se puede agotar a través de otros mecanismos, en concreto, a través de la conciliación convencional establecida en los Acuerdos estatal y autonómicos[104].

En general, podría decirse que «todo lo que existe implantado y de obligado cumplimiento en la legislación laboral española sobre actos de conciliación o mediación nada tienen que ver con lo que entendemos por mediación laboral. Socialmente, es muy frecuente confundir la mediación laboral en conflictos individuales con el Instituto de mediación, arbitraje y conciliación… cuando lo cierto es que, dicho servicio, no tiene nada que ver con lo que entendemos actualmente por mediación. Este órgano SMAC… depende directamente de cada gobierno autonómico y… es necesario acudir… [ante él] antes de interponer prácticamente cualquier tipo de demanda, salvo excepciones tasadas, ante el Juzgado de lo Social, pero, en la práctica, en esta conciliación previa la mayoría de las veces las partes ni siquiera hablan del asunto, simplemente se cumple el requisito de asistir, pero el Letrado del Organismo, ante el que se realiza la conciliación, no facilita a las partes un encuentro para que lleguen a resolver el conflicto. Acaba siendo un mero trámite de unos minutos, que, de alcanzarse el acuerdo, es a través de las partes previa entrada a la conciliación, y que, a mayor abundamiento, por regla general se trata de acuerdos que no satisfacen a las partes, sino que se hace para evitar problemas mayores, juzgados, etc.»[105].

Además, si se atiende a la información que se aporta a través de las páginas webs de los correspondientes gobiernos a los ciudadanos, se puede observar cómo no todas las Comunidades Autónomas facilitan información sobre el procedimiento de

[100] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 129).
[101] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 82).
[102] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 308).
[103] Informe del Consejo Económico y Social sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 4.
[104] Ibídem.
[105] PEREIRA PARDO, M.C., BOTANA CASTRO, V. y FERNÁNDEZ MUIÑOS, B. (2013, pp. 146-147).

conciliación o mediación previa al proceso judicial. Así, aquellas Comunidades Autónomas que disponen de información (más o menos extensa) en sus páginas y la posibilidad de descargar un formulario normalizado de papeleta —algunas páginas web no son sencillas de encontrar— son: Comunidad Autónoma de Andalucía[106], Comunidad Autónoma de Aragón[107], Comunidad Autónoma de Canarias[108], Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha[109], Comunidad de Castilla y León[110], Comunidad Autónoma de Cataluña[111], Comunidad Autónoma de Galicia[112], Comunidad Autónoma de La Rioja[113], Comunidad de Madrid[114], Comunidad Autónoma de la Región de Murcia[115], Comunidad Foral de Navarra[116], Comunidad Autónoma del País Vasco[117] y Comunidad Valenciana[118]. En cambio, otras Comunidades Autónomas no ofrecen ningún tipo de información en las páginas de los respectivos gobiernos: es el caso de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de Cantabria y Comunidad Autónoma de Extremadura. En este sentido, otro aspecto destacable es que aunque la LRJS hace alusión al intento de conciliación o de mediación ante el servicio administrativo correspondiente, en la

[106]http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/areas/relaciones-laborales/mediacion.html (última consulta 1 de julio de 2016).
[107]https://www.aragon.es/portal/site/GobiernoAragon/menuitem.bc635f27d1b850777f4dbc1754a051ca?vgnextoid=b0390eb4bb58b210VgnVCM100000450a15acRCRD&idTramite=109 (última consulta 1 de julio de 2016).
[108] http://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/relacioneslaborales (última consulta 1 de julio de 2016).
[109]http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/servicio-de-mediaci%C3%B3n-arbitraje-y-conciliaci%C3%B3n-smac (última consulta 2 de julio de 2016).
[110]https://www.serla.es/es/iii-acuerdo-interprofesional-procedimientos-solucion-autono/capitulo-2-procedimiento-conciliacion-mediacion (última consulta 2 de julio de 2016). En el caso de la Comunidad de Castilla y León, la conciliación o mediación previa se tramita a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales.
[111] http://conciliacions.gencat.cat/gescon_internet/AppJava/start.do?set-locale=es_ES& (última consulta 2 de julio de 2016).
[112] https://sede.xunta.es/detalle-procedemento?codCons=TR&codProc=812A (última consulta 2 de julio de 2016).
[113] http://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=0&proc=10627 (última consulta 2 de julio de 2016).
[114]http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142671566657&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142556262416 (última consulta 2 de julio de 2016).
[115]https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34481&IDTIPO=100&RASTRO=c77$m22725,22761 (última consulta 2 de julio de 2016).
[116] http://www.navarra.es/home_es/servicios/ficha/2911/Tramitacion-de-expedientes-de-conciliacion-en-conflictos-laborales (última consulta 2 de julio de 2016).
[117]http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conttrl/es/contenidos/informacion/5233/es_2289/es_12161.html#conciliacion (última consulta 2 de julio de 2016).
[118] http://www.indi.gva.es/web/dg-trabajo/acceso (última consulta 2 de julio de 2016).

práctica casi todas las Comunidades Autónomas[119] se refieren a la solicitud o papeleta de conciliación —sin mención alguna a la mediación—.

En suma, la conciliación y la mediación que se recogen en el RDLIMAC, que dependen de cada gobierno autonómico, tendrían que ser verdaderos procedimientos, y no un mero requisito previo a la jurisdicción que nada tiene que ver con la mediación. Asimismo, este procedimiento previo no suele dar resultados positivos, tal y como se indica más adelante (*supra* Capítulo 1, 1.3.1). Para ello, sería conveniente bien la modificación del RDLIMAC o que los respectivos gobiernos autonómicos regulasen el procedimiento a seguir en la conciliación y en la mediación, o bien, la supresión de la conciliación o la mediación previa antes de acudir a la jurisdicción. Como se indica más adelante [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1 (D)], la imposición de trámites no parece lo más apropiado para fomentar las soluciones extrajudiciales o autónomas. Es la información que debe facilitarse a las partes lo que debe prevalecer para incentivar los procedimientos extrajudiciales o autónomos. Por lo tanto, lo idóneo sería anular legalmente la conciliación o mediación previa a la jurisdicción, lo que suprimiría, igualmente, los servicios de mediación, arbitraje y conciliación de las Comunidades Autónomas —el desaparecido IMAC—.

1.2.1.4 Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Breve mención merece la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)[120]. Y ello porque el artículo 6.3.d) establece que «las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo… gozarán de capacidad… para: participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo». Con lo cual, se otorga capacidad a los sindicatos para participar en los sistemas extrajudiciales o autónomos de conflictos.

[119] Salvo la Comunidad Autónoma de Canarias y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. La página del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias nos remite a la página http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_17_1.htm (última consulta 2 de julio de 2016) para encontrar información sobre el acto de conciliación. En ella se alude a la demanda de conciliación o mediación. De la misma manera, el SERLA (encargado de llevar a cabo la conciliación o mediación previa al proceso judicial) menciona el intento de conciliación o mediación a través de la página, https://www.serla.es/es/iii-acuerdo-interprofesional-procedimientos-solucion-autono/capitulo-2-procedimiento-conciliacion-mediacion (última consulta 3 de julio de 2016).

[120] BOE 8 de agosto de 1985, núm. 189.

1.2.1.5 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Los primeros acuerdos interprofesionales autonómicos[121] significaron una recuperación en la solución autónoma de los conflictos laborales; sin embargo, tal recuperación adolecía de una estructura legal que sirviera de andamiaje a los mismos. La reforma laboral de 1994 respondió, aunque no de forma completa, a esta necesidad[122]. En este sentido, «el impulso fundamental [en los procedimientos autónomos de solución de conflictos] corresponde a la reforma laboral de 1994»[123].

El hecho de que la regulación estuviese inacabada, «no obsta su condición de acicate trascendental para la consolidación de la negociación colectiva en este ámbito, consagrando un espacio de autonomía colectiva como subsistema del ordenamiento jurídico»[124].

Así las cosas, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social[125] (LRET), constituyó un evento trascendental en la evolución del Derecho del Trabajo y un nuevo punto de inflexión en la evolución de esta materia[126].

La Exposición de Motivos de la LRET anunciaba los objetivos de la norma: «potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral». Como puede apreciarse, entre los objetivos no se encontraba la promoción de sistemas privados de composición de conflictos, ya que no constituía uno de los objetivos modulares de la reforma de 1994.

No obstante, en verdad, se trataba de una reforma orientada, entre otras cosas, a impulsar, la estipulación de nuevos acuerdos interprofesionales para la solución

[121] Acuerdos adoptados a través de diversos sindicatos y de organizaciones empresariales.
[122] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 631).
[123] LUJÁN ALCARAZ, J. (2006, p. 2).
[124] Ibídem.
[125] BOE de 23 de mayo de 1994, núm. 122.
[126] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 632).

extrajudicial o autónoma de los conflictos de trabajo, a cuyo efecto —y con la finalidad de favorecer la solución extrajudicial de los conflictos de carácter individual— se modificaron diversos preceptos y se añadieron nuevos apartados a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET)[127]; preceptos que se analizarán a continuación.

En primer lugar, cabe señalar que se ha hecho especial hincapié «en denunciar el olvido de la reforma de 1994 en relación con la responsabilidad del FOGASA»[128]. En este sentido, la única referencia legal que vinculaba este organismo a los procedimientos privados de solución era el artículo 33.9 del ET[129] que suscitaba numerosas y nuevas dudas[130]. Conforme a dicho precepto, el Fondo de Garantía Salarial tendría la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el citado artículo. El hecho de negar a los laudos arbitrales la condición de títulos determinantes de las obligaciones legales del Fondo, probablemente en aras de la evitación de posibles fraudes, supondría vaciar de contenido el citado artículo[131]. Es por ello, que era necesario precisar qué se debía entender por «procedimientos arbitrales» a los que se refería el artículo. Además, el reconocimiento de la responsabilidad del FOGASA por acuerdos derivados de conciliaciones o mediaciones extrajudiciales o autónomas no se prevía en la legislación.

Innovación importante de la LRET fue la nueva redacción dada al artículo 76 del ET, que introduce la creación de un sistema arbitral obligatorio en materia electoral, estableciendo que «las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo»[132]. De esta manera, se creó un procedimiento arbitral para tramitar las controversias que se creen a lo largo del proceso de elecciones sindicales.

La regulación más ambiciosa se contuvo en la nueva redacción de los siguientes preceptos. Por un lado, el artículo 85.1 del ET pasó a establecer que «los Convenios Colectivos podrán regular… procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley

[127] BOE de 14 de marzo de 1980, núm. 64.
[128] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 636).
[129] La LRET añade este noveno apartado en el artículo 3.5.
[130] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 637).
[131] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, pp. 637-638).
[132] Artículo 7.6 de la LRET.

[movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones y despido colectivo, respectivamente]» [133]. Puede afirmarse que «la esfera potencial de actuación de estos mecanismos aumenta extendiéndose a ámbitos hasta ahora excluidos»[134]. Por otro lado, en el artículo 91 del ET se añadían los siguientes párrafos: «en los Convenios Colectivos y en los acuerdos [interprofesionales] a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta ley, se podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos… Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos»[135]. Por lo tanto, el legislador dejó en manos de estos acuerdos interprofesionales la introducción de los procedimientos extrajudiciales o autónomos de solución de conflictos laborales.

La LRET añadía una Disposición Adicional décima al ET que hacía alusión a la solución no judicial de conflictos, y señalaba que «en el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme al artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos»[136]. En este caso, puede hablarse de la resolución extrajudicial o autónoma de conflictos sin previsión convencional. La Disposición Adicional lo que trataba es de dar un nuevo impulso a las formas no judiciales de resolución de conflictos, instar a las partes, llevarles de la mano hacía vías no jurisdiccionales de resolución de las controversias que entre ellas pudieran surgir[137]. Si las partes no hubieran optado por pactar en Convenio Colectivo un procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran surgir en el período de consultas, podían recurrir de común acuerdo a los mecanismos fijados por el artículo 83 del ET —procedimientos de solución de conflictos institucionalizados por vía de acuerdos interprofesionales, bien estatales o autonómicos—.

[133] Artículo 8.4 de la LRET.
[134] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 649).
[135] Artículo 8.11 de la LRET.
[136] Artículo 12 de la LRET.
[137] PÉREZ DEL PRADO, D. (2014, pp. 1015-106).

La nueva normativa se preocupaba de que hubiese previsiones procesales, además de sustantivas, para así garantizar la eficacia jurídica de los medios extrajudiciales o autónomos de conflicto. En este sentido, la LRET añadía una Disposición Adicional séptima al Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral[138]. Dicha disposición establecía que «se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes».

En cualquier caso, la reforma de 1994 fue insuficiente e incompleta. Sí que es verdad que sentó las bases para el establecimiento efectivo de un sistema autónomo de solución de conflictos laborales, y especialmente del arbitraje, pero dejó sin atender determinadas exigencias de seguridad jurídica[139]. Además, «es evidente la "dispersión formal" existente en la regulación de los medios de solución autónoma… [puesto que] se concatenaron preceptos nuevos y reformados que afectan, tanto [al ET]… como a preceptos y disposiciones adicionales de la Ley de Procedimiento Laboral. Asimismo, también se caracteriza negativamente por la desvertebración tanto formal como material existente en su regulación, configurando un sistema de medios extrajudiciales, en determinados aspectos, no relacionados entre sí»[140]. Conviene señalar como aspecto positivo de la ley que la entrada en vigor de la reforma supuso un estímulo para la estipulación de nuevos acuerdos interprofesionales, siempre de ámbito autonómico, para la solución extrajudicial o autónoma de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos[141]. En ese sentido, los acuerdos interprofesionales se analizarán más adelante (*infra*, Capítulo 1, 1.2.2).

1.2.1.6 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

La LRJS sustituye el TRLPL[142]. La Exposición de Motivos de la nueva ley anticipa las novedades de la misma en el ámbito de las soluciones extrajudiciales o autónomas, y dispone que «se refuerza la conciliación extrajudicial y la mediación, el arbitraje, con regulación de una modalidad procesal de impugnación del laudo y con previsión de la revisión de los laudos arbitrales firmes». Además, destaca que «la nueva

[138] BOE de 2 de mayo de 1990, núm. 105. En la actualidad, dicha norma se encuentra derogada y, en su lugar, se aplica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
[139] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 91).
[140] SESMA BASTIDA, B. (2005, p. 52).
[141] MARTÍNEZ GIRÓN, J. (2000, p. 353).
[142] BOE de 11 de abril de 1995, núm. 86.

ley incluye novedades muy destacadas, llamadas a agilizar la jurisdicción social, entre las que merece destacarse el impulso que se da tanto a la mediación previa como a la intraprocesal. Continúa, y añade que en el Título V, Capítulo I, en el que «hasta ahora se hacía referencia exclusivamente a la conciliación previa, se ha adicionado ahora la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales, al regularse en dicho Capítulo la eficacia e impugnación de estos últimos».

Pues bien, el artículo 8.1 de la LRJS señala por primera vez que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá de los procesos sobre «impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje». De igual manera, y por primera vez también, el artículo 9 contempla en el apartado c), que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá «de la revisión de laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social».

En el Título V se contienen normas orientadas a evitar el proceso. En el Capítulo I, que hasta ahora se refería exclusivamente a la conciliación previa, se ha adicionado ahora la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales, al regularse en dicho Capítulo la eficacia e impugnación de estos últimos[143]. Esto es, el artículo 63 se encuentra redactado en los mismos términos al anterior artículo del TRLPL, pero contiene una novedad importante, a saber, la mención a la mediación. Así, el artículo 63 señala que «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación», con lo cual, «está indicando que antes de iniciarse el proceso habrá de desarrollarse una actividad conciliatoria [o mediadora] y, además, que el haber intentado esa actividad tiene carácter obligatorio al establecerse en términos imperativos como requisito previo para iniciar el proceso»[144]. En efecto, el intento de conciliación, gratuito para las partes, constituye un requisito previo y obligatorio para la tramitación de casi todos los litigios en el orden social[145].

El artículo 64.1 regula las excepciones al requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación previa, ampliando los supuestos de excepción a los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, mediaciones y de transacciones.

[143] VIROLÉS PIÑOL, R.M. (2011, p. 313).
[144] VIROLÉS PIÑOL, R.M. (2011, p. 314).
[145] RENEDO JUÁREZ, M.J. (2013, pp. 7-8).

El artículo 65 establece una nueva disposición en el apartado 4, al afirmar que «las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tenga establecido un procedimiento especial… se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje».

Con lo cual, a través de los artículos 63, 64 y 65 se trata de potenciar la mediación previa, fomentando la evitación del proceso judicial[146], ya que aluden expresamente a la mediación previa como alternativa a la conciliación.

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los litigantes (artículo 66.1). La ausencia del solicitante, sin mediar justa causa, provoca el archivo de las actuaciones (artículo 66.2), pero en el caso de que la incomparecencia fuese de la otra parte —demandado—, traería aparejado el efecto de tener la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y además, el juez le impondría las costas del proceso (artículo 66.3). En cambio, el TRLPL simplemente preveía una multa al demandado.

El artículo 67 versa sobre la impugnación del acuerdo de conciliación o mediación, precepto que ya contenía el TRLPL. No obstante, en este caso, como novedad, se incluye la impugnación al acuerdo de mediación.

El siguiente artículo, el artículo 68, trata acerca de la ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes. El apartado primero dispone que «lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal». Esto mismo se preveía en el TRLPL, concretamente en su artículo 68**,** pero, como en los casos anteriores, ahora se ha añadido la figura de la mediación. El segundo apartado del artículo 68 de la LRJS decreta que «se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos». Con lo cual, esto supone una novedad, ya que se equiparan los laudos arbitrales firmes a las sentencias firmes.

La LRJS prevé la posibilidad de que las partes sometan la cuestión litigiosa a un procedimiento de mediación intrajudicial con carácter previo a la celebración del juicio.

[146] MARTÍN FLÓREZ, L. (2012, p. 16).

Así, el artículo 82.3 señala que «podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta ley». Con lo cual, puede contemplarse «la mediación no como una alternativa al proceso, sino como modelo de solución de conflictos dentro del proceso judicial en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial»[147].

1.2.1.7 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Ley 23/2015, de 21de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social[148] deroga la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social[149].

La Ley 23/2015 señala en el artículo 1.2 que «la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde… el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje». En cuanto a las funciones inspectoras, la norma establece una lista de todas ellas, y el artículo 12.3 dispone la función de conciliación, mediación y arbitraje. El artículo desarrolla dicha función en tres apartados: a), b) y c). Los apartados a) y b) establecen que se emplearán «la conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes…; [y]…el arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos. La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicita cualquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia». La ley incluye un nuevo apartado no dispuesto en la Ley 42/1997. Así, el apartado c) del referido artículo establece que «los inspectores de Trabajo y Seguridad Social guardarán la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de las funciones de arbitraje o mediación y no la comunicarán a los servicios de inspección para el

[147] RENEDO JUÁREZ, M.J. (2013, p. 12).
[148] BOE de 22 de julio de 2015, núm. 174.
[149] BOE de 15 de noviembre de 1997, núm. 274.

ejercicio de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el apartado 1[150]. Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva». Así, la conciliación, la mediación y el arbitraje pueden llevarse a cabo por cualquier profesional que las partes acepten de común acuerdo; sin embargo, esta ley alude expresamente a la conciliación, a la mediación y al arbitraje de la Inspección de Trabajo, con lo cual, estas se llevarán a cabo, necesariamente, por un funcionario del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuando las partes lo acepten (en el caso de la conciliación y la mediación) o bien expresamente lo soliciten (en el arbitraje).

La Ley 23/2015 atribuye funciones arbitrales a la Inspección de Trabajo, lo que pone en cuestión la posible simultaneidad de funciones inspectoras y arbitrales. Incompatibilidad que deriva del principio de imparcialidad y que se fundamenta en la Recomendación 81 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de acuerdo con la cual las funciones de los Inspectores de Trabajo no deberían comprender la función de conciliadores o árbitros en los conflictos de trabajo[151]. La cuestión fue resuelta a través de lo dispuesto en el artículo 3.3.3 de la derogada Ley 42/1997[152], en la actualidad a través del artículo 12.3. b) de la Ley 23/2015. Sin embargo, la citada solución podría suscitar ciertos problemas. En muchas ocasiones es la confianza y seguridad en la imparcialidad del árbitro lo que mueve a los sujetos en conflicto a recurrir al inspector de trabajo. Ello no obstante, el hecho de que el inspector lleve a cabo funciones arbitrales, además de las inspectoras, podría generar dudas al respecto. Precisamente, para evitar conflictos, la ley puntualiza que la función arbitral será incompatible con la función inspectora. Ahora bien, la vigente Ley 23/2015 va más allá al declarar que los inspectores deberán guardar la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio de las funciones arbitrales o de mediación y no la comunicarán a los servicios de inspección. En suma, se instaura una concreta división entre la función

[150] Las funciones de vigilancia y control se regulan en el artículo 12.1 de la Ley 23/2015. Entre los cometidos de la función inspectora se incluyen: la «vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenio colectivos».

[151] MERCADER UGUINA, J.R. (2007, p. 97).

[152] El mencionado artículo señalaba que «la función de arbitraje por parte de la Inspección… será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que ostente la titularidad de dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia».

arbitral y la función inspectora, las cuales nunca recaerán a la vez en una misma persona.

En la actualidad, la utilización de la Inspección de Trabajo para funciones de conciliación, mediación y arbitraje ha caído en buena medida en desuso y constituye poco menos que un fósil jurídico más propio de la inercia que de las necesidades actuales[153]. Además, el recelo empresarial frente a la intervención de un órgano nacido para tutelar los derechos de los trabajadores, y el deseo manifiesto de los interlocutores sociales de articular un sistema de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales a partir de la autonomía colectiva, han terminado por hacer caer en el olvido, salvo raras excepciones y a pesar del reconocimiento indubitado de la valía del cuerpo de Inspectores de Trabajo, esta posibilidad[154].

En definitiva, la Ley 23/2015 apenas se usa a tales efectos, con lo cual quizá debería revisarse con el objeto de suprimir o modificar esta cuestión de la ley. Tal vez lo adecuado sería modificar la ley, junto a los agentes sociales, para crear una atmósfera de confianza. El hecho de que los inspectores de Trabajo y Seguridad Social sean los encargados de llevar a cabo la conciliación, la mediación o el arbitraje no significa que los empresarios tengan que desconfiar, siempre y cuando la norma se consensue junto a los agentes sociales y los inspectores cumplan con los principios esenciales de neutralidad e imparcialidad. Sin embargo, parece que lo más apropiado, atendiendo a las presentes circunstancias, sería suprimir tal función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; ya que aun modificándose la ley, seguramente los empresarios seguirían mostrando su rechazo.

1.2.1.8 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET-2015)[155] deroga el anterior TRLET-1995, y contiene numerosos artículos que hacen referencia a la solución extrajudicial o autónoma de conflictos.

[153] TASCÓN LÓPEZ, R. (2009, p. 219).
[154] Ibídem.
[155] BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Así, el artículo 40.2 establece que «el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo». De igual manera, el artículo 41.4 señala que «el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo». En vista de ello, las partes pueden sustituir el período de consultas por el procedimiento de arbitraje o mediación que les sea de aplicación, «lo que debe entenderse como opción alternativa y no sucesiva»[156]. La norma contiene las reglas que permiten acudir a estos procedimientos en sustitución del período de consultas (artículo 41.4 correspondiente a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), extendiéndolas también a los supuestos de movilidad geográfica (artículo 40.2) e inaplicación de convenios colectivos (artículo 82.3). En el caso de la inaplicación de convenios colectivos, el precepto contiene que «en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio… Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico… incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante». Además, al conjunto de los convenios colectivos ordinarios se les establece un contenido mínimo, entre el que se encuentran los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico[157], así como la designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de

[156] CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R. (2014, p. 474).
[157] Artículo 85.3 c) del TRLET-2015.

conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83[158]. Por lo tanto, respecto a lo dispuesto en el artículo 82.3 debe considerarse que «no se trata de medios de solución de controversias cuya regulación haya establecido el legislador directamente, sino que hay una remisión expresa… [a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico], de forma que se delega en el convenio colectivo el establecimiento de estos procedimientos de solución del conflicto»[159].

En parecidos términos a los artículos 40.2 y 41.4 se pronuncian el artículo 47.1—correspondiente a la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor— y el artículo 51.2 —relativo al despido colectivo—, ambos modificados por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social[160], que disponen, respectivamente, que «el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo» y que «el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo».

En los artículos 40, 41, 47 y 51 se introduce la referencia del plazo del procedimiento de mediación o arbitraje, en aquellos casos en los que se haya decidido sustituir el periodo de consultas. Así, tanto en los casos de movilidad geográfica; como en el caso de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; en la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; o en los despidos colectivos, los procedimientos de mediación o arbitraje deben desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para el periodo de consultas. En los tres primeros, la duración del

[158] Ibídem.
[159] SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. (2010, p. 74).
[160] BOE de 1 de marzo de 2014, núm. 52.

procedimiento no será superior a los quince días[161] y en los despidos colectivos, la duración no será superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores[162]. La alusión a la duración de la mediación o el arbitraje, a primera vista, podría parecer una cuestión baladí. No obstante, si se tiene en cuenta que una de las señas de identidad de las soluciones autónomas de conflictos es la rapidez (*supra* Capítulo 1, 1.1), la regulación recobra mayor importancia. Se limita el plazo, por lo general, a quince días para poder llevar a cabo la mediación o el arbitraje y, por ende, se otorga mayor precisión al procedimiento.

Así, de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 51 «se desprende cierta pérdida de confianza en la negociación entre partes y una creciente importancia de los mecanismos de composición en los que interviene un tercero ajeno al conflicto… [Por tanto, el precepto aporta] más instrumentos en orden a la más rápida y en lo posible negociada solución de la controversia»[163].

Por su parte, el artículo 85.1 determina que «los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical… incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51». Pues bien, tal y como se apuntó anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.5), la primera manifestación de esta tendencia fue la reforma legislativa del año 1994 en la que se trató de potenciar la solución extrajudicial o autónoma de las controversias surgidas en los períodos de consulta[164]. Como uno de estos procedimientos «puede ser el sometimiento de la disputa a un arbitraje… [en tal caso], el correspondiente laudo tendrá "la misma eficacia y tramitación" [artículo 91] que tienen los citados acuerdos en período de consultas, lo que implica, por un lado, que el sometimiento a arbitraje debe ser decidido por los sujetos indicados en los artículos 40.2, 41.4 y 51.2 y, por otro, que el laudo no impedirá que los trabajadores que se sientan perjudicados puedan rescindir sus contratos con derecho a la oportuna indemnización»[165].

En cuanto a la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, el artículo 91.2 alude al hecho de que en «los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el

[161] Artículo 40.2, Artículo 41.4 y Artículo 47.1 del TRLET, respectivamente.
[162] Artículo 51.2 del TRLET.
[163] OLARTE ENCABO, S. (2010, p. 39).
[164] NIETO ROJAS, P. (2014, pp. 918-919).
[165] GALIANA MORENO, J.M. (2013, p. 1127).

artículo 83.2 y 3 de esta ley [acuerdos interprofesionales y acuerdos sobre materias concretas elaboradas por las organizaciones de trabajadores y empresarios], se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos». Así, junto al mecanismo de resolución de conflictos a través de las comisiones paritarias, el legislador permite que tanto en los convenios colectivos, como en los acuerdos interprofesionales y acuerdos colectivos sobre materias concretas pactados por las organizaciones sindicales y patronales más representativas a nivel estatal o autonómico, se establezcan procedimientos tales como la mediación y el arbitraje[166]. La ley «no impone la obligación de establecer estos procedimientos en los convenios, sino que da la posibilidad de que vía negociación colectiva se establezcan»[167]. El artículo 91.2 continúa, y establece que «el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en esta ley». Fórmula que debe referirse a que el acuerdo o el laudo se depositan y registran al igual que los convenios, pero no es lógico el resto de su tramitación, que no es asimilable[168]. El artículo 2.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo[169], contiene dicho extremo al señalar que «serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: … Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo».

En definitiva, el actual TRLET-2015 no ha supuesto novedades respecto del TRLET-1995 en los casos anteriormente analizados.

1.2.2 Normativa surgida de los agentes sociales

Junto a la normativa emanada del Estado, también existe la regulación que crean los agentes sociales. En ese sentido, los acuerdos interprofesionales recogen los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos. Con la finalidad de potenciar los medios autónomos de solución de conflictos, como se ha explicado

[166] GUZMÁN LÓPEZ DE LAMADRID, M.E. (2007, p. 1591).
[167] MORENO SOLANA, A. (2014, p. 974).
[168] GALIANA MORENO, J.M. (2013, p. 1164).
[169] BOE de 12 de junio de 2010, núm. 143.

anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.5), la LRET modificó el artículo 91, añadiendo que tanto en los convenios colectivos, como en los acuerdos interprofesionales se pueden establecer vías alternativas a la judicial para solucionar los conflictos. Los acuerdos interprofesionales son normas pactadas entre organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de ámbito nacional o de Comunidad Autónoma[170]. En este sentido, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)[171] fue la primera de las manifestaciones a nivel estatal que suscribieron los agentes sociales en enero de 1996. Actualmente su versión vigente lo constituye el V Acuerdo, ahora denominado Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC V)[172]. Sin embargo, mucho antes de la disposición de la LRET, a nivel autonómico ya existían numerosos acuerdos interprofesionales. El primero fue el de la Comunidad Autónoma del País Vasco con la firma del Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (PRECO) en 1984[173]. A él le siguieron el Acuerdo de 28 de noviembre de 1990, por el que se ordena la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de ámbito de Cataluña[174]; el Acuerdo Interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en 1992[175]; y, en la Comunidad Valenciana, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en 1993[176]. Posteriormente, las restantes Comunidades Autónomas han ido suscribiendo sus propios acuerdos sobre solución extrajudicial o autónoma de conflictos, hasta tener todas ellas

[170] GARCÍA ABELLÁN, J. (1986, p. 205).
[171] Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) (BOE de 8 de febrero de 1996, núm. 34).
[172] Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE de 23 de febrero de 2012, núm. 46).
[173] Acuerdo del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales, de 26 de julio de 1984, por el que se aprueba el texto del proyecto de Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva suscrito por las Confederaciones Sindicales ELA-STV y CCOO de Euskadi por una parte, y de la otra por CONFEBASK (BOPV de 8 de enero de 1984, núm. 5).
[174] DOGC de 23 de enero de 1991, núm. 1397.
[175] Resolución de 9 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 8 de abril de 1992, núm. 68).
[176] Resolución de 26 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOGV de 9 de septiembre de 1993, núm. 2099).

sus propios acuerdos, es más, la mayoría de ellos han sido renovados y modificados en varias ocasiones[177].

La presencia y generalización de estos acuerdos supone un paso, si no definitivo, sí de enorme trascendencia en el arraigo de la extrajudicialidad, concretamente de los procedimientos privados de solución. Constituye una respuesta al denunciado vacío de autorregulación y autorresolución de conflictos, inicialmente afrontado de forma insuficiente como resultado de las excepcionales circunstancias sociales y normativas[178].

Los problemas de aplicación «lastraron inicialmente su uso. No debemos olvidar, además, el "estrecho cerco" al que el artículo 149.1.7 de la CE somete a las Comunidades Autónomas, al atribuir a las instituciones centrales del Estado la competencia exclusiva sobre "la legislación laboral", expresión que, interpretada según la STC 18/1982, de 4 de mayo, comprende tanto los reglamentos ejecutivos como los de desarrollo, restando únicamente a las Comunidades Autónomas la posibilidad de dictar reglamentos internos u organizativos. Pese al limitado marco, que parecía confinarlas al ámbito de las competencias de estricta ejecución, las Comunidades Autónomas han desplegado políticas sociales propias en algunas materias conexas a través de diversos acuerdos, como los de solución extrajudicial de conflictos…, con la que se han inaugurado las primeras instancias privadas alternativas a la jurisdicción en nuestro país, avanzándose asimismo en la configuración de marcos autonómicos de relaciones laborales»[179]. El problema quedó solucionado cuando el Gobierno Central transfirió competencias en materia de conciliación, mediación y arbitraje laboral a todas las Comunidades Autónomas. Consecuencia de ello se produjeron dos efectos fundamentales: en primer lugar, a las Comunidades Autónomas les fueron transferidas las competencias que en materia de solución extrajudicial o autónoma de conflictos de trabajo correspondían al IMAC. En segundo lugar, se crearon en las Comunidades Autónomas unos órganos de representación y participación institucional denominados Consejos de Relaciones Laborales con funciones de promoción de la negociación,

[177] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 431).
[178] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 841).
[179] SANTOR SALCEDO, H. (2006, pp. 87-88).

resolución de conflictos y elaboración de informes en materia laboral en sus respectivos ámbitos territoriales[180].

Así pues, estos acuerdos parten de la clarísima necesidad de fortalecer y promocionar la autonomía colectiva, llamando a la asunción del protagonismo de los interlocutores sociales y favoreciendo nuevos encuentros contractuales[181], lo que implica que los sujetos de tales relaciones puedan fijar medios de solución para sus conflictos. En consecuencia, su utilización debe ser no solo respetada, sino también promocionada por los poderes públicos, aunque una de las dificultades para ello radica en la honda raigambre del recurso a los tribunales de justicia o a la Administración para resolver los conflictos[182]. Precisamente, bajo la implantación de estos procedimientos de solución de conflictos fundamentalmente colectivos subyacen unos objetivos más concretos, porque la potenciación de la autonomía colectiva conlleva una progresiva reducción del espacio abierto a la intervención estatal tanto administrativa como judicial[183].

A nivel estatal existe un único Acuerdo Interprofesional, el ASAC V, y a nivel autonómico existen tantos acuerdos como Comunidades Autónomas. Por ello, a continuación se analizará cada uno de ellos, dado que a la luz de los mismos puede observarse el funcionamiento de la mediación y el arbitraje en el ámbito laboral.

1.2.2.1 Nivel estatal: ASAC V

El ASEC fue la primera de las manifestaciones a nivel estatal que suscribieron los agentes sociales en enero de 1996, con el objeto de crear un sistema de solución de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas. El ASEC puso de manifiesto la clara voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía de los interlocutores sociales[184]. El ASEC aparece así como «una pieza fundamental en la redefinición del modelo de relaciones laborales. Una redefinición en la que se pretende convertir a la autonomía colectiva en el centro de gravedad de dicho

[180] ODRIOZOLA LANDERAS. M.A. (1998, p. 106).
[181] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 852).
[182] GARCÍA VALVERDE, M. (2007, pp. 29).
[183] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 853).
[184] BORREGO GUTIÉRREZ, M. (2014, p. 108).

modelo»[185]. Además, supuso un punto importante de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales[186]. El ASEC ha sido renovado desde entonces, y en la actualidad se encuentra vigente el ASAC V, suscrito el día 7 de febrero de 2012, cuya validez se extiende hasta el 31 de diciembre de 2016.

Las siglas del acuerdo han cambiado en este último, de forma y manera que ya no se emplean las siglas ASEC, sino ASAC, y esto es debido a que se enfatiza el hecho de que las soluciones son autónomas, y no extrajudiciales.

El ASEC «apostó por los procedimientos de mediación y arbitraje como instrumentos para la solución de los conflictos y no solo se pretendió ofrecer a las partes una alternativa real y eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino también introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo. La solución extrajudicial se convierte, en cierto modo, en una prolongación de la negociación colectiva»[187]. En el caso del ASEC, este solo incluye dos procedimientos, la mediación y el arbitraje, dejando fuera la conciliación. Quizás la razón para ello haya sido la escasa eficacia de este medio o también su gran parecido con la mediación[188].

La Exposición de Motivos del ASAC V hace referencia al hecho de que «el balance de su aplicación ha sido positivo, introduciéndose en cada una de sus actualizaciones, las necesarias mejoras y adaptaciones de los procedimientos establecidos, a la luz de la experiencia que se ha ido generando. En ocasiones, las modificaciones operadas no han sido numerosas, pero sí intensas, mejorando la eficacia de las mediaciones y la actuación de los mediadores, incrementándose las mismas, impulsando las soluciones arbitrales, y la actuación de los árbitros, ampliando los conflictos y extendiendo la adhesión al mismo de mayor número de empresas y sectores». Contiene, además, una lista con las novedades más importantes que comprende el acuerdo:

> -«La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes

[185] GARCÍA VALVERDE, M. (2007, p. 29).
[186] GARCÍA VALVERDE, M. (2007, p. 30).
[187] BORREGO GUTIÉRREZ, M. (2014, p. 108).
[188] ODRIOZOLA LANDERAS, A; MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A. y MATÍAS ORTIZ DE ZÁRATE, A. (1998, p. 39).

correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución de arbitraje…

-Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial…

- El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.

- Un mayor consenso en la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, permitirá que el sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.

- Incorpora un mayor número de conflictos colectivos…

- Se da atención preferente a la dedicación y formación de mediadores y árbitros.

- Se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa…»[189].

En lo referente a la formación de mediadores y árbitros, el ASAC V, en el artículo 7.1, dispone que «las partes, conscientes de la progresiva ampliación de los conflictos sometidos a este V Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continua y adecuada dedicación de los mediadores y árbitros, a efectos de dotar de la máxima eficacia los procedimientos de solución regulados en este Acuerdo». El precepto no establece cual tendrá que ser la formación específica de los mediadores y árbitros, si bien algunos sindicatos, por su cuenta, han definido la formación de los mismos[190].

[189] Exposición de Motivos del ASAC V.

[190] Por ejemplo, CCOO designa para la lista arbitral a personas con elevada formación en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, en economía y en igualdad de género, y ha impulsado la designación de mediadores y mediadoras para todos los sectores incluidos en el ASAC V. [(En *Cuadernos de Acción*

Antes de proceder al análisis exhaustivo del articulado del ASAC V, resulta conveniente reparar en dos cuestiones. Primero, el presente acuerdo responde a la naturaleza de los denominados «acuerdos sobre materias concretas», previsto en el artículo 83.3 del TRLET-2015, esto es, son «pactos de los agentes sociales que desarrollan cuestiones específicas… [y] sus destinatarios son todos los que se vean afectados por su ámbito, ya sean sujetos colectivos o individuales»[191]. Pero además, tiene los mismos efectos que un Convenio Colectivo estatutario siempre que se cumplan los requisitos impuestos en la ley. Segundo, las partes contratantes de este acuerdo interprofesional son: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), y la Unión General de Trabajadores (UGT). Se trata de organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal, quienes se encuentran legitimados para la negociación de estos acuerdos, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del TRLET-2015. Así, los sindicatos más representativos a nivel estatal son, aquellos que acrediten en este ámbito, e intersectorialmente, un 10 por 100 o más del total de los representantes unitarios elegidos[192]. En cuanto a las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal e intersectorialmente —pese a que en nuestro ordenamiento no existe una determinación normativa de lo que sean asociaciones patronales más representativas a los efectos de la negociación colectiva—, son aquellas que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal, ya que se admite la aplicación de la Disposición Adicional sexta del TRLET-2015 a la negociación colectiva por razones sistemáticas y analógicas[193].

(A) Objeto del ASAC V

El apartado primero del artículo 1 del ASAC V establece que «el presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas». El apartado segundo establece una

Sindical, V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Madrid: Confederación Sindical de CCOO, 2012).
http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub79243_V_Acuerdo_sobre_Solucion_Autonoma_de_Conflictos_Laborales_%5B2012-2016%5D.pdf (última consulta 3 de julio de 2016)].

[191] LLOMPART BENNÀSSAR, M. (1999, p. 4).

[192] Artículo 6.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto de 1985, núm. 189).

[193] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 10).

lista de los conflictos excluidos del presente acuerdo, entre los que se encuentran los que versen sobre la Seguridad Social (excepto aquellos que recaigan sobre la Seguridad Social complementaria) y aquellos conflictos en que sean parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia.

(B) Ámbitos de aplicación

En cuanto al ámbito territorial, el artículo 2.1 señala que «el presente acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado español», si bien concreta más tarde que «no todos los conflictos que se produzcan en este ámbito territorial quedan sujetos a los procedimientos de este Acuerdo»[194], ya que establece que «podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de estos ámbitos: sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma; empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas; y empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma». Pese a tal delimitación de su ámbito de aplicación, «para evitar cualquier situación de colisión con otros Acuerdos establece otro criterio, que realmente convierte los procedimientos… en normas de carácter dispositivo, ya que la Disposición Adicional primera deja a la voluntad de los sujetos afectados por el conflicto la opción de someterse a los procedimientos… [del ASAC V] o a aquellos otros procedimientos previstos en acuerdos autonómicos que pudieran ser aplicables»[195]. Por lo tanto, a través de la introducción de este último precepto, se deja a la voluntad de las partes la opción de poder someterse al acuerdo estatal, o bien al acuerdo autonómico. El problema se plantea en el caso de falta de acuerdo de las partes para la elección de sometimiento al acuerdo estatal o autonómico, ya que el ASAC V nada dice sobre ello. Se podría producir una situación de bloqueo, pues al no establecerse un procedimiento de preferencia, quien se oponga a la propuesta de la otra parte parece que podría impedir la tramitación del procedimiento tanto en el ámbito estatal como en el autonómico[196]. En tal caso, el SIMA podría ser la institución encargada de resolver dicho conflicto, en tanto en cuanto, el ASAC V establece en el artículo 5.3 que al «Servicio Interconfederal

[194] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 27).
[195] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 436).
[196] CRUZ VILLALÓN, J. (2006, pp. 34-35).

de Mediación y Arbitraje… se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo», con lo cual, más allá de la aplicación de las disposiciones se le podría encomendar de igual manera la resolución de los conflictos en el caso de que las partes no llegasen a un acuerdo para elegir el acuerdo estatal o autonómico. Conviene tener en cuenta que el SIMA se encuentra constituido a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del acuerdo, con lo que los mismos sujetos que han desarrollado el ASAC V serían los encargados de resolver la falta de acuerdo de las partes. Constituiría una potestad del SIMA, empleada como *ultima ratio*, siempre y cuando las partes no alcanzasen un acuerdo. Podría pensarse que «en defecto de acuerdo, debería ser el sistema nacional el prevalente»[197], o bien que «primaría la tramitación vía ASEC, por ser este a quien le correspondería por principio conforme a los criterios explícitos de reparto territorial entre unos y otros»[198]. Ahora bien, se entiende que dicha prevalencia solo existiría en el caso de que fuese aplicable el artículo 149.3 de la CE, que afirma que «la competencia sobre las materias que no se hayan asumido por los Estatutos de Autonomía corresponderá al Estado, cuyas normas prevalecerán, en caso de conflicto, sobre las de las Comunidades Autónomas en todo lo que no esté atribuido a la exclusiva competencia de estas». Pues bien, en este caso, como se apuntó anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.2), las Comunidades Autónomas tienen transferidas las competencias en materia de conciliación, mediación y arbitraje, con lo que el precepto de la CE no sería de aplicación. Eso sí, se podría decir que el ASAC V se aplica, como regla, en aquellos ámbitos donde los acuerdos autonómicos no han extendido su radio de acción[199].

De este modo, los acuerdos autonómicos pueden ser clasificados en dos grupos: aquellos que ciñen su ámbito de aplicación a la Comunidad Autónoma o todos aquellos acuerdos que conocen o pueden conocer de conflictos que, planteándose en el territorio de una Comunidad Autónoma, trascienden de sus fronteras. En consecuencia, una regulación en los términos que se establece en el segundo grupo de acuerdos «no plantea ningún problema de concurrencia… [con el ASAC V]… puesto que [este]… asigna a las normas que regulan sus procedimientos un carácter dispositivo»[200]. En este

[197] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 364).
[198] CRUZ VILLALÓN, J. (2006, p. 35).
[199] GARCÍA VALVERDE, M. (2007, p. 29).
[200] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 437).

aspecto, convendría subrayar que el ASAC V muestra «un respeto hacia los acuerdos que en esta materia se suscriben a nivel autonómico»[201].

La naturaleza jurídica presenta una importante novedad respecto a la situación prevista en los anteriores acuerdos. Anteriormente, para que el acuerdo pudiese aplicarse en empresas y sectores, era necesaria su adhesión a través de distintos instrumentos de la negociación colectiva. En este caso, el ASAC V tiene eficacia general y directa sin necesidad de previa adhesión. No obstante y con el objetivo de respetar la autonomía de sectores y empresas, se incluyen previsiones que permiten a las partes hasta ahora adheridas o a quienes no les fuera de aplicación el anterior acuerdo, disponer de un plazo máximo de tres meses, desde su entrada en vigor, para comunicar su voluntad de que no se les aplique el ASAC V, en cuyo caso deben comunicarlo a la otra parte afectada a efectos de establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el SIMA[202]. En este sentido, el ASAC V establece que en los casos en que las partes estuvieran adheridas al ASEC IV «se entenderá que les es aplicable este V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario»[203].

Respecto al ámbito objetivo, el artículo 4 recoge la lista de conflictos susceptibles de someterse a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, «incrementando de forma sensible su número»[204], lo que conlleva la externalización de «la resolución del conflicto fuera de la esfera de la autonomía colectiva de las partes… [y] profesionaliza la adopción de medidas de resolución de conflictos»[205]. Por ejemplo, en materia de discrepancias surgidas en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015, se abren nuevos ámbitos de actuación para la mediación y el arbitraje que van a suponer no solo un incremento inusitado de la actividad de estos mecanismos, sino un importante impacto en términos de externalización de la gestión de las relaciones colectivas en el seno de las empresas[206]. Además, el ASAC V, consciente de la presente difícil situación económica y social, regula dos situaciones de bloqueo: una, correspondiente al bloqueo de la negociación de un Convenio Colectivo cuando el procedimiento de resolución autónomo sea solicitado

[201] GARCÍA VALVERDE, M. (2007, p. 29).
[202] GÓRRIZ VITALLA, R. (2012, pp. 7-8)
[203] Artículo 3.2 del ASAC V.
[204] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 358).
[205] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 361).
[206] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 359).

en cualquier momento por ambas partes en la negociación, o bien, por una de las partes a partir del plazo de cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora; y otra, relativa al bloqueo en la negociación del convenio a partir de los tres meses desde la constitución de la mesa negociadora. Ello no obstante, el problema radica en la inexistencia de un concepto jurídico de bloqueo de la negociación, con lo cual, «es muy difícil determinar cuándo una negociación se encuentra bloqueada. Mientras que las partes sigan reuniéndose conforme a un calendario de negociaciones, es difícil afirmar que hay bloqueo de la negociación, incluso cuando no se esté llegando a acuerdos concretos. Lo más parecido en términos prácticos a un bloqueo tiene que ser, necesariamente, la retirada de la mesa de negociación de una de las partes, retirada que debe formalizarse o de la que debe dejarse constancia de alguna forma que la otra tenga posibilidad de constatar. En ese supuesto, sí estaríamos ante un verdadero bloqueo que habilitaría para solicitar la intervención [de un procedimiento autónomo]»[207].

Junto a ello, atendiendo al tipo de conflictos que se resuelven a través de los acuerdos interprofesionales, también se ha de mencionar que «todos los Acuerdos autonómicos —[y también el ASAC V]— se refieren a los conflictos colectivos laborales. Pero no todos ellos se aplican a los conflictos laborales individuales»[208]. Es el caso del ASAC V, cuyo artículo 4.3 señala que «el presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales». Por el contrario, los conflictos colectivos sí los incluye, al afirmarse en el artículo 4.1. a) que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este acuerdo, «los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social». Con lo cual, hace una remisión a la LRJS para hacer uso del concepto aportado por el propio texto procesal laboral.

Conviene mencionar la especial situación de los funcionarios y trabajadores autónomos en el ASAC V. El acuerdo excluye de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos (artículo 1.2). Sin embargo, la Disposición Adicional tercera señala que la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo analizará y acordará, en su caso, la incorporación al mismo de los conflictos colectivos entre los empleados públicos, personal laboral incluido, y la Administración General del Estado y los organismos públicos y demás entidades de Derecho público de ella dependientes o

[207] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 360).
[208] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 29).

vinculadas para los que prestan sus servicios los citados empleados. Por el contrario, estos conflictos se encuentran pendientes de incorporación a la actuación del SIMA, a la espera de los acuerdos de adhesión expresa adoptados sobre la base del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)[209]. De igual manera, la Disposición Adicional tercera deja en manos de la Comisión de Seguimiento del acuerdo el análisis, y en su caso, la incorporación al mismo de las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional del artículo 18 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA)[210], que tengan ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma, respetando la posición de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES). Ambas controversias aún no se han incorporado al SIMA, pero ni el ASAC en el momento presente ni en el futuro se puede convertir en el mecanismo a través de cual se impulsen los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos en el ámbito de la función pública, ya que la naturaleza jurídica del acuerdo interprofesional se lo impide. Cuestión distinta es que se pretenda a través de un acuerdo diferente, nacido de la propia legislación funcionarial, asignar al SIMA como fundación también la competencia relativa a la resolución de los conflictos de los funcionarios[211]. Además, resulta evidente que la dinámica de los conflictos propios de estos colectivos, empleados públicos y trabajadores autónomos, presenta una enorme dificultad técnica y material, no solo por las especificidades del contenido de la relación colectiva de trabajo de los empleados públicos o por la heterogeneidad de situaciones cubiertas por los acuerdos de interés profesional de los autónomos, sino porque la resolución de estos conflictos y su integración en el plano de actuación del SIMA exigiría unos medios materiales y humanos, así como un grado de especialización técnico jurídica que excederían con mucho las capacidades de esta institución[212].

Por último, en cuanto al ámbito temporal, el artículo 2.2 señala que «este Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada

[209] BOE de 13 de mayo de 2007, núm. 89.
[210] BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166.
[211] CRUZ VILLALÓN, J. (2006, p. 39).
[212] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 363).

período». A través de la Resolución de 8 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales[213], las partes[214], de forma conjunta, han denunciado el ASAC V.

(C) El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Antes de analizar los diferentes procedimientos que regula el ASAC V, resulta conveniente hacer alusión al SIMA. Es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del V Acuerdo. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito[215]. Tal y como señala el ASAC V, «constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos»[216]. En definitiva, es la institución encargada de todo lo relativo a los procedimientos de mediación y arbitraje.

El SIMA elabora una lista de mediadores y árbitros —la lista de árbitros es visiblemente más reducida que la de los mediadores— que facilita a las partes. Ahora bien, la lista es previamente propuesta y consensuada por las partes firmantes del acuerdo. Las partes designan a uno o varios mediadores o árbitros de la lista, y también pueden designar de mutuo acuerdo a un solo mediador no incorporado a las listas[217].

(D) Los procedimientos de solución establecidos en el ASAC V

El presente acuerdo prevé dos tipos de solución de conflictos laborales: la mediación y el arbitraje, previa intervención de la Comisión Paritaria. En este caso se incluyen la mediación y el arbitraje, pero no la conciliación, ello quizás se deba a la «escasa eficacia de este medio o también su gran parecido con la mediación, la cual, sin

[213] BOE de 21 de julio de 2016, núm. 175.
[214] CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.
[215] Artículo 5.1 del ASAC V.
[216] Artículo 5.3 del ASAC V.
[217] Artículo 7.3 del ASAC V.

embargo, ha demostrado ser el más eficaz de los medios establecidos en los demás procedimientos»[218].

¿Es necesario que los procedimientos extrajudiciales o autónomos se estructuren de una manera escalonada? Una de las cuestiones a tener en cuenta es el carácter escalonado o no de los distintos procedimientos, esto es, «la necesidad de que los procedimientos sigan un orden de planteamiento, de tal manera que no sea posible tramitar el procedimiento de arbitraje si antes no se ha tramitado el de conciliación-mediación, ni este si no se ha tramitado previamente la intervención de la Comisión Paritaria»[219]. En el caso del ASAC V se establece que «será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria… sin la cual no podrá dársele trámite»[220], lo que significa que en los casos establecidos en el acuerdo, la Comisión Paritaria tendrá que actuar previamente antes de acudir a la mediación o el arbitraje. Se podría decir que el ASAC V establece un cierto carácter escalonado de los procedimientos —al regular la actuación previa de la Comisión Paritaria—, pese a que no es necesario tramitar la mediación previamente al arbitraje. El carácter no escalonado de los procedimientos «resulta más flexible y deja a las partes en conflicto mayor libertad para decidir el procedimiento que consideran adecuado para solucionar sus controversias… [Además], puede facilitar una mayor rapidez en la solución de los conflictos. Por el contrario, ese carácter no escalonado… no fomenta los contactos entre las partes… [, ya que] pueden ver de escasa utilidad los trámites de conciliación y mediación y entender que la única solución del conflicto es que un tercero —juez o árbitro—… [dirima la controversia, bien dictando sentencia o emitiendo un laudo]… Si así ocurre, los procedimientos instaurados en estos Acuerdos no habrían potenciado realmente la negociación, esto es… seguirían manteniendo una situación en la que son terceros los que solventan los desacuerdos en las relaciones laborales, con la única salvedad de que la solución judicial habría sido sustituida por una solución extrajudicial»[221]. A través del carácter escalonado se impulsan los encuentros entre las partes, y, de esta manera, se fomenta la negociación, pero, a su vez, parece que el carácter voluntario que impera en estos procedimientos puede verse restringido, ya que las partes se encuentran condicionadas por una regulación que les obliga a acudir previamente a otros procedimientos que ellos

[218] ODRIOZOLA LANDERAS, A; MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A. y MATÍAS ORTIZ DE ZÁRATE, A. (1998, p. 39).
[219] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 47).
[220] Artículo 10 del ASAC V.
[221] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, pp. 47-48).

quizá no hayan elegido. Bien es verdad que si todos optasen por el arbitraje no se fomentaría la negociación entre las partes, pero tal vez la solución más adecuada para fomentarla no sea la imposición de trámites previos, sino formar e informar a las partes acerca de los diferentes procedimientos que existen —a través de encuentros previos con el SIMA, por ejemplo—. De esta manera, la ciudadanía antes de tomar una decisión acerca del procedimiento a llevar a cabo en el conflicto, podría ser consciente de los pros y contra de la mediación, o, en su caso, del arbitraje.

Un problema que puede generarse con la previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo es que la regulación del acuerdo y la del convenio sean discordantes. Esto es, el ASAC V impone el trámite previo ante la Comisión Paritaria del convenio, pero esta puede que no se encuentre creada de forma efectiva por el convenio: que no se haya constituido o que, aun constituida, no funcione. El hecho de «imponer un trámite ante un órgano inexistente, al menos de hecho, no deja de ser absurdo»[222]. El ASAC V no contiene respuesta a tal problema, simplemente se limita a establecer que sin dicha actuación previa «no podrá dársele trámite»[223], si bien podría entenderse que el trámite se da por cumplido cuando las partes acrediten «haberse dirigido… [a la Comisión Paritaria] sin efecto»[224], lo que, «en una interpretación finalista, debe incluir el supuesto de imposibilidad de dirigirse a la misma [a la Comisión Paritaria] por desconocimiento incluso de su domicilio y/o integrantes»[225]. En este caso, se trata de una Comisión que aún no se ha constituido, o, que constituida, aún no funciona, con lo cual, podría ser perfectamente válido lo dispuesto en el Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia [*infra* Capítulo 1, 1.2.2.2 (P)]. El artículo 8.2 de dicho reglamento establece que si la comisión tiene atribuidas funciones de mediación, pero carece de normas de procedimiento, la intervención de la misma será solicitada por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales. Aplicado esto al caso citado, las partes podrían acudir directamente al SIMA, al no existir Comisión o al no estar aún en funcionamiento la misma.

[222] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 56).
[223] Artículo 10 del ASAC V.
[224] Artículo 14. d) del ASAC V.
[225] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 56).

En la aplicación de los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos el ASAC V parte del respeto al principio de voluntariedad[226], si bien es verdad que pueden establecerse procedimientos de mediación y arbitraje obligatorios[227]. Conviene mencionar el caso del artículo 85 del TRLET-2015, que prevé el establecimiento de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015. Así, dichos procedimientos, sobre la base del principio de autonomía, tienen un escaso recorrido propio dentro de la negociación colectiva en tanto en cuanto el TRLET-2015 habilita a las partes para sustituir dichos períodos de consultas por la mediación o el arbitraje, a petición de las partes, lo que desincentiva claramente a los negociadores para establecer procedimientos auténticamente autónomos. De esta forma, puede afirmarse que el principio de voluntariedad es complementario del de autonomía, aunque este tenga un limitadísimo eco en la negociación colectiva en lo que se refiere a la regulación de procedimientos específicos propios de cada empresa o sector[228].

El tipo de conflicto condiciona el uso de los diferentes procedimientos. Así, la Comisión Paritaria solo podrá intervenir en la solución de los conflictos colectivos jurídicos de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo. La mediación y el arbitraje, en cambio, vienen configurados como procedimientos de solución universales; tanto para los conflictos individuales como para los colectivos; y tanto para los conflictos colectivos jurídicos como para los conflictos colectivos de intereses[229].

El artículo 9 del ASAC V establece los principios rectores de los procedimientos: gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción. Lo destacable de «la inclusión de tales principios generales es por un lado, la clara influencia de los procedimientos judiciales en tal aspecto, y, por otro lado, la gratuidad, requisito esencial para la eficacia de los mismos»[230].

Antes de entrar en detalle con la mediación y el arbitraje, conviene analizar primeramente la Comisión Paritaria regulada en el ASAC V.

[226] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 357).
[227] El artículo 12.4 del ASAC V contiene las situaciones es las que se impondrá una mediación obligatoria, y el artículo 18.1 apunta a que el arbitraje solo será obligatorio cuando ambas partes lo soliciten.
[228] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 357).
[229] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 45).
[230] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 447).

La Comisión Paritaria se podría definir como el órgano de composición mixta, empresarial y laboral[231]. El artículo 10 del ASAC V apunta que «será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite». Con lo cual, antes de acudir a la vía de la mediación, el arbitraje o la jurisdicción ordinaria, será obligatorio acudir primeramente a la Comisión Paritaria. Podría pensarse que dicho precepto vulnera el principio de tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE, pero el TC ha entendido que «la necesidad de plantear la cuestión previamente ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo no excluye ni cierra el posterior paso a las vías jurisdiccionales. El interesado, si no queda satisfecho con la intervención de la comisión, puede acudir posteriormente, en todo caso, a los tribunales»[232].

Pues bien, el artículo 10 contiene los supuestos en los que la Comisión Paritaria ha de actuar: primero, en los conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo, y también a la interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria; y, segundo, en los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas de los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015— bien cuando así se haya pactado en el Convenio Colectivo, bien cuando cualquiera de las partes lo solicite—.

Cuestión totalmente novedosa es la que incluye el artículo 10.3, consistente en la posibilidad de que las partes en el Convenio Colectivo integren a la Comisión Paritaria como órgano específico de mediación dentro del SIMA. Esta posibilidad la contempla el artículo 6.4 al declarar que «los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él». De este modo, se produce una institucionalización de los órganos autónomos de resolución de conflictos por la vía de su integración dentro del SIMA[233].

A través de la previa actuación de este organismo, «se prima la intervención de quienes, por haber participado en la negociación del convenio, se hallan en mejor

[231] CAVAS MARTÍNEZ, F. (2007, p. 116).
[232] STC (Sala Primera), de 14 de noviembre de 1991, núm. 217/1991, (FJ 5º).
[233] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 362).

disposición de resolver los conflictos derivados de su interpretación y aplicación»[234]. Por ello, el ASAC V no ha pretendido desplazar la labor que venía desempeñando la Comisión Paritaria sino que ha decidido integrarla dentro de los sistemas extrajudiciales o autónomos de conflictos[235]. Se puede decir que «se produce una especie de redescubrimiento del papel regulador de la comisión paritaria de los convenios…[Sin embargo], la práctica negocial ha venido determinando… un potenciamiento progresivo del papel de las comisiones paritarias, hasta el punto de que, en muchos casos, se plantean problemas de legalidad en la medida en que se otorga a estos órganos un rol de control integral de la gestión del convenio que excede del marco legal competencial y representativo, y limita y sustituye en ocasiones la voluntad normadora de los sujetos legitimados»[236].

(D1) Mediación

El procedimiento de mediación se regula entre los artículos 12 a 17 del ASAC V. Respecto a las cuestiones generales, conviene destacar ciertos puntos. Primero, la mediación se desarrolla preferentemente por un órgano unipersonal. No obstante, si las partes así lo acuerdan puede designarse un órgano colegiado de dos o tres mediadores (artículo 12.1). Segundo, el procedimiento de mediación es obligatorio en los siguientes casos: cuando lo solicite una de las partes, como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes[237], cuando se convoque una huelga, y en los supuestos de los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015 (artículo 12.4). Tercero, el procedimiento de mediación sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la LRJS, y, además, impedirá la convocatoria de huelgas, así como el ejercicio de acciones judiciales, en tanto en cuanto dure el procedimiento (artículo 12.5). Por último, en todo caso, las partes pueden acudir voluntariamente al procedimiento de arbitraje, sin necesidad de acudir a la mediación (artículo 12.6).

EL ASAC V desglosa los sujetos legitimados en función del conflicto colectivo de que se trate. En concreto, hace una serie de precisiones en función de cuál sea el

[234] CAVAS MARTÍNEZ, F. (2007, p. 132).
[235] MORENO SOLANA, A. (2014, p. 974).
[236] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, pp. 357-358).
[237] Sustituirá a la conciliación administrativa previa.

conflicto colectivo[238]. Así, los sujetos legitimados para solicitar la tramitación de la mediación pueden ser (artículo 13):

> a) En los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación y aplicación, y en los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, los sujetos que estén capacitados para promover una demanda en vía jurisdiccional o para convocar una huelga. El ASAC V exige, si así lo consideran conveniente en el procedimiento, que se notifique la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, al objeto de que puedan personarse[239].
>
> b) En las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, la legitimación corresponderá a quien se determine en el Convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la Comisión Paritaria.
>
> c) En los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo que conlleven su bloqueo, y en los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, la legitimación corresponde a los sujetos señalados en cada uno de los conflictos.
>
> d) En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consultas de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015, así como en los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del TRLET-2015, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, están legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

[238] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 331).
[239] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 448).

e) En los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial, están legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la LRJS.

f) En la sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, el juez del concurso o quien este determine a estos efectos.

En definitiva, en cada uno de los supuestos expuestos, «los legitimados son los protagonistas directos del conflicto, en el ámbito que les corresponde, y siempre dentro del concepto jurídico de conflicto colectivo»[240].

Una vez concretados los sujetos legitimados para solicitar la mediación, la promoción de la mediación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al SIMA, que contendrá los siguientes datos[241]:

a) Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento.

b) El objeto del conflicto, de la pretensión y de las razones que la fundamenten. Las partes deberán facilitar al mediador aquellos hechos o datos que consideren relevantes para la resolución del conflicto.

c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

d) La acreditación de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso, en los siguientes casos:

1. Conflictos de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo.
2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.
3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015.

[240] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 331).
[241] Artículo 14.2 del ASAC V.

e) El mediador o el órgano colegiado de mediación designado.

f) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

El SIMA tiene que atender a la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para que lleven a cabo la mediación. En el caso de que las partes no hubieran designado al mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a las partes para que lo designen. El artículo 14.3 señala que «transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por los designados por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones». El precepto es un tanto difuso, ya que si la mediación tiene que ser desarrollada por un solo mediador, o por dos o tres mediadores en caso de que así lo acuerden las partes, se entiende que la designación del mediador o mediadores provendrá del acuerdo conjunto de ambas partes. Sin embargo, el precepto alude al hecho de «si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte», lo que habría que entenderse en el sentido de que ambas partes tendrán que proponer a un mismo mediador, en el caso de que hayan llegado a un acuerdo en la designación del mediador o mediadores. En este caso, podrían darse cuatro situaciones completamente opuestas: primero, que ambas partes designen al mismo mediador o mediadores; segundo, que designen a un mediador diferente; tercero, que ninguna de ellas hubiera designado mediador; y, por último, que una de ellas no hubiera designado mediador. El precepto no soluciona la controversia en caso de que ambas partes elijan un mediador diferente, pero si contiene la solución para el resto de casos, como contiene el artículo 14.3[242]. En este caso, quizá habría que emplear la misma solución impuesta al arbitraje, es decir, «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»[243]. Esto es, que el mediador se

[242] El citado artículo dispone que «si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquellas el mismo día de la recepción del escrito de la solicitud, para que los designen. Transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por los designados por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones».

[243] Artículo 20.3 del ASAC V.

designe de una lista de cinco mediadores, consensuada previamente por las partes, de la que cada parte vaya descartando sucesiva y alternativamente nombres.

La solicitud de mediación obliga a las partes a abstenerse del ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o de cualquier otra dirigida a la solución del conflicto motivo de la mediación, mientras dure esta[244], ya que el ASAC V establece que «las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto»[245]. De igual manera, «impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal»[246].

Durante la comparecencia, el mediador o mediadores intentarán «el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión»[247]. El mediador o mediadores «formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas»[248]. Conviene tener en cuenta que lo que se pretende es que el desarrollo del procedimiento de mediación se realice de forma relativamente rápida, lo que es absolutamente coherente con su configuración pues no debe olvidarse que en los conflictos jurídicos es un trámite preprocesal, por lo que no debe demorar en exceso el acceso al proceso y, en otros casos, es trámite previo al ejercicio del derecho fundamental de huelga al que no debe tampoco obstaculizar[249].

El procedimiento finaliza con el acuerdo de mediación —conviene tener en cuenta, que tras la comparecencia de las partes, dentro del plazo de diez días o bien el acordado por las partes, el mediador puede formular propuestas—. En caso contrario, el mediador o mediadores «levantarán acta en ese mismo instante, registrando la ausencia de acuerdo y, en su caso, la propuesta o propuestas formuladas y las razones alegadas por cada una de las partes para su no aceptación»[250]. En el caso de que los órganos que hayan intervenido en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito del

[244] GRANADOS ROMERA, M.I. (2009, p. 450).
[245] Artículo 14.8 del ASAC V.
[246] Artículo 12.5 del ASAC V.
[247] Artículo 15.2 del ASAC V.
[248] Artículo 15.3 del ASAC V.
[249] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 70).
[250] Artículo 16.2 del ASAC V.

Convenio Colectivo o acuerdo, estos darán cuenta de la solución al SIMA, a efectos de registro.

En los casos de huelga, existe un procedimiento especial de mediación y de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. En ese sentido, el ASAC V determina que antes de la comunicación formal de la huelga, tiene que producirse la mediación a solicitud de los convocantes. La solicitud deberá ir por escrito, con copia al empresario, conteniendo los siguientes extremos: los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma[251]. La duración del procedimiento específico para estos casos es de 72 horas salvo que las partes, de mutuo acuerdo, decidan prorrogarlo. El SIMA en el plazo de 24 horas designa a los mediadores, en caso de que las partes no los hayan designado, y convoca a las partes para llevar a cabo la mediación. Una vez realizada la mediación, y cuando se presente la comunicación formal de la convocatoria de la huelga, se «deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, esta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada»[252].

(D2) Arbitraje

Antes de entrar en detalle en el procedimiento arbitral, conviene subrayar que en el arbitraje se parte de la absoluta voluntariedad de las partes[253]. Las partes acuerdan voluntariamente «encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre el conflicto suscitado»[254]. Con lo cual, ambas partes tienen que solicitar el procedimiento de arbitraje. No es requisito necesario el previo sometimiento de las partes a la mediación. No obstante, si las partes acudiesen a la mediación, no supondría impedimento solicitar el arbitraje voluntariamente con posterioridad al agotamiento del procedimiento de mediación o durante su transcurso. Al igual que en la mediación, 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»[255].

[251] Artículo 17.1 del ASAC V.
[252] Artículo 17.5 del ASAC V.
[253] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 77).
[254] Artículo 18.1 del ASAC V.
[255] Artículo 18.3 del ASAC V.

La promoción del arbitraje, al igual que la mediación, requiere la presentación de un escrito ante el SIMA —denominado compromiso o convenio arbitral— que contendrá las siguientes cuestiones: el árbitro o árbitros que se proponen para el procedimiento, la identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, el compromiso de aceptación de la decisión arbitral, si el laudo que se dicte se hace de acuerdo a Derecho o en equidad, el plazo en el cual tiene que resolver el árbitro, domicilio de las partes y fecha y firma de las partes. Se remite copia del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA, así como a la autoridad laboral competente.

Pese a que el procedimiento parte de la voluntad de las partes, el ASAC V establece soluciones subsidiarias en caso de desacuerdo en la elección del árbitro o árbitros. Así, como se ha señalado anteriormente, «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 estime convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar»[256].

En el caso del arbitraje de equidad conviene tener en cuenta que no solo es consustancial con muchos de los conflictos que pueden tramitarse —como los derivados de los desacuerdos en procesos negociales, en cuyo caso difícilmente cabría una solución estrictamente jurídica— sino que resulta especialmente interesante en todos aquellos conflictos en los que se cuestionan aspectos organizativos del trabajo como, por ejemplo, en todos los casos en que el conflicto versa sobre decisiones acerca de la movilidad o modificación de condiciones de trabajo[257].

En cuanto al procedimiento a seguir, el ASAC V deja «relativamente inconcretos esos trámites procedimentales, permitiendo al árbitro o árbitros realizar aquellos que consideren oportunos»[258], garantizando, en cualquier caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. En el procedimiento arbitral, el árbitro o árbitros podrán «requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos»[259].

[256] Artículo 20.3 del ASAC V.
[257] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 78).
[258] SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. (2001, p. 82).
[259] Artículo 21.1 del ASAC V.

El laudo arbitral se emite en el plazo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. Ahora bien, ese plazo puede ser prorrogado «atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia… [y se dictará] antes del transcurso de cuarenta días hábiles»[260]. El laudo debe ser motivado y notificado a las partes, es vinculante e inmediatamente ejecutivo, y se deposita en el SIMA. Posteriormente, se remite a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.

(E)Eficacia de las soluciones alcanzadas

Para que los acuerdos alcanzados en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros, es necesaria «la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [TRLET-2015] y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social»[261]. En caso contrario, «los compromisos o estipulaciones contraídos solo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o… [el] compromiso arbitral»[262].

(F) Comisión de Seguimiento

El ASAC V en el artículo 23 se refiere a la Comisión de Seguimiento del acuerdo. La misma está «compuesta por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente acuerdo».

1.2.2.2 Nivel autonómico

(A) Comunidad Autónoma de Andalucía

En la Comunidad Autónoma de Andalucía el sistema de solución autónoma de conflictos se denomina SERCLA (Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía). El vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de

[260] Artículo 21.2 del ASAC V.
[261] Artículo 11 del ASAC V.
[262] Ibídem.

Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía fue suscrito el 7 de enero de 2015[263], de una parte por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), y de otra por UGT Andalucía y CCOO de Andalucía[264]. El papel de la Administración autonómica es meramente auxiliar, expresado en términos de apoyo técnico y administrativo[265]. Este acuerdo sustituye a la Resolución de 8 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía[266].

(A1) Ámbitos de aplicación

El ámbito territorial de aplicación del SERCLA viene delimitado por las ocho provincias que integran la Comunidad Autónoma Andaluza (Estipulación tercera). Se precisa además que se aplica a conflictos que afecten a empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en el marco territorial de la Comunidad Autónoma, con lo cual, no se emplea para aquellos conflictos que sobrepasen las fronteras andaluzas aunque se generen en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En este aspecto el SERCLA se diferencia de otros sistemas autonómicos[267], cuyo ámbito de aplicación puede extenderse para resolver conflictos que trasciendan de sus fronteras. Pero además el sistema andaluz se caracteriza por incluir en su ámbito de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía (Estipulación tercera), a diferencia de la mayoría de los Acuerdos de otras Comunidades Autónomas que lo excluyen expresamente[268]. En cuanto a su ámbito funcional, abarca tanto conflictos colectivos como conflictos individuales[269]. Inicialmente el SERCLA se concibió

[263] Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (BOJA de 9 de febrero de 2015, núm. 26).
[264] El reglamento que desarrolla el presente acuerdo no ha sido elaborado aún.
[265] La Disposición Adicional segunda del SERCLA establece que «por la Administración Autonómica se facilitarán los medios materiales y personales que garanticen la efectividad de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje previstos en el presente Acuerdo. A tal efecto, la gestión del SERCLA se efectuará a través de la adscripción funcional del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)».
[266] BOJA de 23 de abril de 1996, núm. 48.
[267] Como los sistemas de la Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad de Castilla-León, Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma del País Vasco y Comunidad de Madrid.
[268] OLARTE ENCABO, S. y GRANADOS ROMERA, M.I. (2014, p.124).
[269] La Comunidad Autónoma de Andalucía no será la única Comunidad Autónoma que incluya dentro de su ámbito de aplicación los conflictos de carácter individual. La Comunidad Autónoma de Aragón, la Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de

únicamente para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, pero las partes se comprometían a estudiar su ampliación a los conflictos individuales (Disposición Adicional segunda del Acuerdo de 1996), ampliación que, a diferencia de lo sucedido a nivel estatal, efectivamente se llevó a cabo[270].

(A2) Procedimientos previstos

El SERCLA prevé tres modos de solución de los conflictos: por decisión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, por acuerdo logrado por las partes en conflicto en un trámite de conciliación- mediación y a través de arbitraje.

La intervención de la Comisión Paritaria del convenio tiene que instarse con carácter previo en los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de un Convenio Colectivo, práctica o acuerdo de empresa, así como en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente previsto (Estipulación cuarta, apartado 3.1).

El procedimiento de conciliación-mediación asume la función de trámite preprocesal sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo, en los supuestos en los que el intento de conciliación sea requisito previo para la tramitación del proceso judicial, tal y como se establece por los artículos 63 y 156 de la LRJS. En cualquier caso, la solicitud para la promoción de las actuaciones requiere la solicitud de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente: los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto; las asociaciones empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa; los empresarios y los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior; las Comisiones designadas por los trabajadores ante la ausencia de representación legal de los mismos; las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por el empresario; cada

Canarias, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad de Madrid y Comunidad Foral de Navarra también los incluirán.

[270] A través de la Resolución de 28 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y como consecuencia se produce un cambio de denominación del sistema que pasa a ser la de «Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía» (BOJA de 8 de abril de 2005, núm. 68).

una de las partes, social y empresarial, de las Comisiones Paritarias; los empresarios y los trabajadores afectados por los conflictos individuales; el comité de huelga tanto para los conflictos causantes de convocatorias de huelga como los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento; y la administración concursal o la representación de los trabajadores, en los supuestos de sustitución de período de consultas, previo acuerdo al juez (Estipulación cuarta, apartado 4).

Acudir al procedimiento de conciliación-mediación es voluntario para las partes, pero si se recibe solicitud de inicio de actuaciones por parte de cualquiera de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente, su tramitación resulta obligatoria. El procedimiento se rige por los principios de oralidad, igualdad, inmediación y celeridad.

En el arbitraje, los sujetos que pueden instarlo son los mismos que solicitan la mediación, pero en este caso es necesario que exista un acuerdo previo en el que de forma expresa las partes interesadas dejen constancia de que para resolver el conflicto se someten de mutuo acuerdo a dicho procedimiento[271]. En este caso, el procedimiento se rige por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que son garantizados por el árbitro a lo largo del mismo.

(A3) Efectos del inicio de los procedimientos

En los casos en los que el intento de conciliación-mediación sea requisito previo para la tramitación del proceso, la iniciación del correspondiente trámite suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción. En el caso de que el procedimiento tenga carácter voluntario como paso previo a la vía judicial, si las partes acuden de mutuo acuerdo se suspenden igualmente los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción.

De la misma manera, se suspenden los plazos de caducidad y se interrumpen los de prescripción por suscribir un compromiso arbitral. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral.

(A4) Comisión de Seguimiento

Se crea una Comisión de Seguimiento, integrada por representantes de cada una de las partes, organización empresarial y sindicatos firmantes del acuerdo, así como por

[271] OLARTE ENCABO, S. y GRANADOS ROMERA, M.I. (2014, p.132).

miembros de la Administración de la Junta de Andalucía. Sus funciones, entre otras, son las de desarrollo, interpretación y adecuación del presente acuerdo.

(B) Comunidad Autónoma de Aragón

El IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA) se suscribió el día 2 de mayo de 2013[272], de una parte por la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA) y la Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón (CEPYME), y de otra por UGT Aragón y CCOO Aragón.

El objeto del acuerdo se desdobla en dos apartados: por un lado, en el desarrollo del sistema de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales, en su día creado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, y, por otro lado, en la articulación del funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como Organismo encargado de la promoción y gestión de los procedimientos (artículo 1).

(B1) Ámbitos de aplicación

El ámbito territorial del acuerdo corresponde a la totalidad de la región de la Comunidad Autónoma de Aragón, y los procedimientos de solución de conflictos son de aplicación a los trabajadores cuando el conflicto quede circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón. El IV ASECLA contiene un precepto novedoso en este ámbito, al incluir entre su ámbito de aplicación personal a los que tengan la consideración jurídica de autónomos económicamente dependientes[273].

El acuerdo posee una duración indefinida en caso de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones firmantes (artículo 3.4).

Respecto al ámbito funcional, el SAMA promueve, facilita y proporciona los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los siguientes conflictos laborales jurídicos y de intereses: acciones de naturaleza individual y colectiva (artículo 4.1). El acuerdo indica aquellas materias sobre las que no pueden versar los procedimientos de

[272] Resolución de 2 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA) (BOA de 11 de junio de 2013, núm. 113).

[273] Conviene recordar que el ASAC V, como acuerdo estatal, no introduce dentro de su ámbito personal a los TRADES; por ese motivo, se considera completamente novedoso el hecho de que lo introduzca la normativa aragonesa.

mediación/conciliación y arbitraje: reclamaciones en las que se ejerciten pretensiones en materia electoral; reclamaciones de Seguridad Social, salvo las de Seguridad Social complementaria entre las que se entienden incluidos los planes de pensiones; o reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante, el SAMA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante (artículo 3.3).

(B2) SAMA

El SAMA es una institución paritaria constituida por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, y reviste las características de una fundación privada. Se le encomienda la aplicación de las disposiciones del acuerdo, constituyendo un soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de conflictos (artículo 6.1).

La Secretaría del SAMA está integrada por personal técnico y administrativo, que se encarga de registrar, gestionar y dar soporte administrativo a los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales, e impulsa de oficio todos los trámites administrativos.

El SAMA está compuesto por un Cuerpo de Mediadores y por un Colegio de árbitros.

(B3) Procedimientos de solución de conflictos

Antes de analizar los diferentes procedimientos de solución de conflictos que recoge el ASECLA, conviene mencionar la intervención de la Comisión Paritaria. Así pues, cuando se plantean conflictos colectivos de interpretación o aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo, se requiere el previo sometimiento del conflicto a la Comisión Paritaria, siempre y cuando se hubiera establecido dicho trámite como obligatorio en el convenio, acuerdo o pacto. De la misma manera, cuando se plantean conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas de los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82.3 del TRLET-2015 también se requiere el previo sometimiento del conflicto a la Comisión Paritaria, cuando así se hubiera recogido en el convenio de aplicación. El cumplimiento del trámite precedente tienen que acreditarlo las partes en el momento de la presentación de la solicitud de mediación o arbitraje en el Registro del SAMA (artículo 10).

El ASECLA establece una distinción entre la mediación/conciliación en acciones plurales e individuales, y en acciones de naturaleza colectiva. Así como entre el procedimiento de arbitraje voluntario y el procedimiento de arbitraje obligatorio. Los procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficiencia.

Con el objeto de evitar la reiteración en cada procedimiento de mediación o conciliación y en cada una de las normas que son comunes al procedimiento individual y al colectivo, el ASECLA establece aquellos aspectos que se aplican por igual a ambos procedimientos[274]: primero, una vez recibida la solicitud de conciliación/mediación, el SAMA procede a su registro y señala fecha, hora y lugar de celebración; segundo, el órgano mediador puede ser de naturaleza unipersonal o colegiada, con un máximo de dos miembros y son designados por la parte solicitante en el escrito de iniciación y por la parte solicitada; tercero, la asistencia al acto de conciliación/mediación es obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o a través de sus representantes; cuarto, una vez iniciado el procedimiento de conciliación/mediación, las partes son oídas cuantas veces se estime conveniente, y a petición de ambas partes —o por iniciativa del Órgano Mediador—, el acto de mediación/conciliación puede suspenderse cuantas veces sea preciso; y quinto y último, del trámite de conciliación/mediación se levanta acta por parte de la Secretaría Técnica en la que consta el resultado del procedimiento. En caso de desacuerdo de las partes, el Órgano Mediador puede ofrecer a las partes la posibilidad de someterse al procedimiento arbitral (artículo 13).

Al igual que en el procedimiento de mediación/conciliación, el ASECLA también regula unas normas comunes del procedimiento arbitral: primera, el órgano arbitral puede excusar su intervención en el procedimiento por causa de imposibilidad material o por concurrencia de alguna causa que justifique su abstención; segunda, con el objeto de garantizar los principios de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, la Secretaría Técnica del SAMA cita para comparecer al órgano arbitral y a las partes; tercera, una vez iniciado el procedimiento, las partes son oídas tantas veces como se estime conveniente. El órgano arbitral puede solicitar documentación complementaria, y toda la documentación aportada tiene que ir debidamente paginada y acompañada de una enumeración descriptiva de lo aportado. De la misma manera, las partes pueden ser

[274] FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (2014, p.152).

citadas tantas veces como el órgano arbitral lo estime oportuno. Si dichas reuniones tuvieran como consecuencia la adopción de acuerdos en alguna de las materias sometidas a decisión arbitral, el órgano arbitral levanta acta. Cuarta, los efectos del acuerdo son los previstos en cada caso en la LRJS y el TRLET-2015; quinta, la resolución arbitral tiene que ser emitida en los plazos máximos legales para cada caso, o, en su defecto, en el plazo de quince días hábiles contados desde la perfección del convenio arbitral; sexta, los efectos del laudo arbitral son los previstos en la LRJS y el TRLET-2015; séptima, cualquiera de las partes puede solicitar al órgano arbitral la aclaración de alguno de los puntos del laudo, en el plazo de siete días contados desde la notificación; y octava y última, a efectos ejecutivos el laudo se encuentra equiparado a las sentencias firmes (artículo 16).

(C) Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

El sistema autónomo de solución de conflictos laborales en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias se crea mediante el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA)[275], suscrito en Oviedo el 2 de octubre de 2003 por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), UGT y CCOO.

El AISECLA consta de un preámbulo y de siete artículos, previendo el último de ellos que «la Comisión de interpretación procederá al desarrollo del Reglamento de funcionamiento». Pues bien, en la misma fecha de firma del AISECLA se firmó por los mismos sujetos el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (Reglamento SASEC)[276], ratificando su consentimiento expreso a su contenido y efectos el día 23 de mayo de 2005. El Reglamento SASEC no es en puridad una norma reglamentaria, sino un acuerdo colectivo, que participa de la misma naturaleza y eficacia que el mismo AISECLA[277]. Tanto el AISECLA como el Reglamento SASEC son convenios colectivos de conformidad con lo estipulado en el

[275] Resolución de 20 de octubre de 2003, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo (BOPA de 10 de noviembre de 2003, núm. 260).
[276] Resolución de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General del Trabajo (BOPA de 13 de junio de 2005, núm. 135).
[277] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p.159).

artículo 83.3 del TRLET-2015, como prevén expresamente los artículos 1 de ambas normativas.

(C1) Ámbitos de aplicación

El ámbito territorial del sistema asturiano corresponde a la región de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, y se aplica a la totalidad de las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (artículo 2 del AISECLA y el Reglamento SASEC). En los casos en que el conflicto exceda del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, puede aplicarse el reglamento cuando las partes legitimadas acuerden expresamente someterse al mismo, siempre que al menos uno de los centros afectados se encuentre en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (artículo 2.2 del Reglamento SASEC).

En cuanto al ámbito objetivo, el SASEC conoce conflictos colectivos o conflictos plurales, con exclusión de todo conflicto laboral individual (artículo 10 del Reglamento SASEC). Por conflicto plural se entiende aquel conflicto laboral no colectivo que afecte a varios trabajadores, incluso a la totalidad de la plantilla de la empresa (10.2 del Reglamento SASEC). En otras palabras, en los conflictos plurales los conflictos individuales se suman, pero el interés es heterogéneo y diferenciado entre los trabajadores. Estos «son afectados singular y simultáneamente»[278], y existe una suma de intereses individuales[279].

El AISECLA pierde su vigencia a los cuatro años, prorrogándose por sucesivos períodos de cinco años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes (artículo 2 del AISECLA). El reglamento mantendrá su vigencia en tanto permanezca el AISECLA en vigor (artículo 3 Reglamento SASEC).

(C2) Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)

Para la gestión y desenvolvimiento del sistema autónomo asturiano de solución de conflictos y la asunción de las funciones de mediación y arbitraje, fue creado el SASEC, de carácter privado y tripartito, constituido por el Gobierno asturiano y por los firmantes del AISECLA. Así, el SASEC debería «dotarse de mayor infraestructura y quizá

[278] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (2009, p. 1210).
[279] STS (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 1992, núm. rec. 2734/1991, (FD 4ª).

establecer sedes o sucursales al menos en las localidades en las que el Principado de Asturias cuenta en la actualidad con servicios administrativos en la materia y órganos judiciales de lo social, señaladamente en Avilés, Gijón y Mieres»[280].

El SASEC está formado por un Director, un Secretario, un cuerpo de mediadores y un cuerpo de árbitros (artículo 4 del Reglamento SASEC). El Director es elegido por las partes firmantes del AISECLA mediante acuerdo unánime de las mismas, y el Secretario tiene que contar con reconocida experiencia y formación en el ámbito jurídico-laboral. En el caso del cuerpo de mediadores, este está integrado por las personas que se incluyan en las listas confeccionadas por cada una de las organizaciones firmantes del AISECLA, y, en cambio, el cuerpo de árbitros es designado unánimemente por las partes firmantes del AISECLA entre personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo.

A solicitud de los mediadores o árbitros—bien a iniciativa de estos, de oficio o por cualquiera de las partes—, las comisiones técnicas pueden emitir informes y dictámenes, no vinculantes. La comisión está integrada por expertos designados unánimemente por las organizaciones firmantes del AISECLA, quienes asumen funciones periciales en asuntos en los que sean necesarios conocimientos científicos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto (artículo 9 del Reglamento SASEC). Esta previsión cobra mayor protagonismo en la actualidad tras la reforma laboral operada por dos legislaciones. Primero, por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo[281], mediante la que cual, se incrementa la posibilidad de planteamiento de conflictos en los procedimientos de mediación y arbitraje en el SASEC relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del régimen salarial del Convenio Colectivo, además de los derivados de los periodos de consultas en expedientes de regulación de empleo, que en muchas ocasiones justificarán la intervención de expertos en materias técnicas relacionadas con las condiciones de trabajo y el régimen económico en las empresas[282]. Segundo, respecto a la inaplicación de convenios colectivos, a partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral[283], se amplían las materias de las que cabe el

[280] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p.160).
[281] BOE de 18 de septiembre de 2010, núm. 227.
[282] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p.165).
[283] BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162.

descuelgue: jornada de trabajo; horario y la distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la ley y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social[284].

(C3) Procedimientos

Los dos procedimientos que se regulan en el SASEC para la solución autónoma de conflictos son la mediación y el arbitraje, que se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción (artículo 12 del Reglamento SASEC).

La mediación se inicia mediante solicitud escrita —el SASEC pone a disposición de los interesados modelos normalizados que facilitan la cumplimentación de la misma— (artículo 13 del Reglamento SASEC). Recibida la solicitud, el SASEC señala fecha, hora y lugar para el acto de mediación. En principio son las propias partes las que designan los mediadores que actúan en el procedimiento. No obstante, lo cierto es que en la práctica, en ocasiones, es el propio SASEC el que elige rotativamente los dos mediadores actuantes en cada procedimiento[285].

La mediación se realiza como regla general en una única sesión, previéndose que el acto de mediación pueda aplazarse cuantas veces se precise a petición de ambas representaciones o a iniciativa de los mediadores (artículo 15.1 del Reglamento SASEC). Ambas representaciones son oídas, e intervienen cuantas veces lo consideren oportuno los mediadores. En el desarrollo de la mediación se prevé que las partes puedan valerse de cuantos medios de prueba sean admitidos en Derecho (15.2 del Reglamento SASEC), lo que resulta especialmente llamativo tratándose de un procedimiento de mediación, en cuyo desenvolvimiento no resulta necesario ni parece conveniente la determinación de un relato de hechos o datos, más propio de la solución judicial, que muestra su influencia en el sistema extrajudicial o autónomo de solución de conflictos a través de este precepto[286]. Finalmente, el Secretario levanta el acta del trámite de mediación, en la que se harán constar, entre otros, la exposición de los hechos

[284] Apartado uno del artículo 14 de la Ley 3/2012.
[285] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p.174).
[286] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, pp. 175-176).

de origen del conflicto, la postura de cada una de las partes y acuerdos que se adopten o, en su caso, la desavenencia constatada (artículo 15.3 del Reglamento SASEC).

El Reglamento SASEC prevé un procedimiento de urgencia para las mediaciones correspondientes a los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, o deriven de la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad que han de garantizarse durante el desarrollo de la huelga (artículo 16 del Reglamento SASEC). El procedimiento de mediación en estos casos tiene una duración de setenta y dos horas, salvo que las partes acuerden su prórroga, y dispone que las partes tienen que negociar de buena fe en el intento de llegar a un acuerdo.

En el caso del arbitraje, para que la solución del conflicto pueda ser adoptada por un árbitro, resulta necesaria la suscripción entre las partes de un compromiso o convenio arbitral expreso. Este puede producirse en el desarrollo de un procedimiento de mediación —al que se pone fin con el acuerdo de sometimiento a la solución arbitral—, o puede darse la suscripción del compromiso arbitral sin necesidad de haber acudido a un procedimiento de mediación (artículo 18 del Reglamento SASEC). Pese a que el SASEC cuenta con un cuerpo de árbitros, entre los que, en principio, recae la designación, también cabe la posibilidad de que las partes, de mutuo acuerdo, puedan designar un árbitro distinto, siempre que así se autorice (artículo 19.1 del Reglamento SASEC). Lo que supone reforzar la confianza de las partes en el árbitro y en el propio sistema arbitral[287].

Una vez que el árbitro acepta la designación, procede a convocar a las partes en conflicto para llevar a cabo la audiencia (artículo 20 del Reglamento SASEC). Las partes presentarán sus alegaciones y pueden valerse de los medios de prueba admisibles en Derecho. Del trámite de audiencia el Secretario extenderá el acta que ponga fin al periodo instructor, no admitiéndose nuevas alegaciones por escrito. El procedimiento culmina con el laudo arbitral, que se dicta en el plazo de veinte días hábiles a partir del día siguiente en el que el árbitro aceptó su nombramiento (artículo 21.1 del Reglamento SASEC).

(D) Comunidad Autónoma de Cantabria

[287] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p. 179).

El sistema de solución autónoma de conflictos laborales en Cantabria se crea a través del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales[288]. Se firmó el 22 de junio de 2010 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria (CEOE-CEPYME Cantabria, CCOO y UGT).

El órgano encargado de resolver extrajudicialmente los conflictos laborales en la Comunidad Autónoma de Cantabria se denomina ORECLA (Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Cantabria)[289]. Este órgano se dedica a la solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales empleando la mediación, la conciliación y el arbitraje, basándose en los principios básicos de gratuidad, igualdad procesal, imparcialidad y flexibilidad. La finalidad de su constitución era y sigue siendo, el deseo de resolver el conflicto laboral en su origen, si bien a través de los sucesivos acuerdos se ha ido dotando a la institución de mayores competencias para optimizar la consecución de su objetivo, dejando la vía judicial como una última opción en caso de que fracasen los intentos de solución del conflicto a través de la conciliación, la mediación y el arbitraje[290].

(D1) Ámbitos de aplicación

El acuerdo es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, y se aplica a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito o cuando, excediendo de dicho ámbito, se enmarquen dentro de las normas sobre competencia de la ley procesal vigente en cada momento y las partes legitimadas y con capacidad suficiente se sometan tácita o expresamente al ORECLA (artículo 2).

En cuanto al ámbito temporal del acuerdo, este se concierta de modo indefinido, previendo que a intervalos de cinco años desde la fecha de su firma cada organización signataria pueda efectuar su denuncia. Dado el espíritu del acuerdo de tener una larga vigencia, se prevé la posibilidad de que haya modificaciones del mismo estando

[288]Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOC de 14 de julio de 2010, núm. 135).
[289] Tal y como establece la Exposición de Motivos del VI Acuerdo, el ORECLA «se constituyó en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la resolución extrajudicial de conflictos laborales, suscrito en mayo de 1996», Acuerdo interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laboral (BOC de 10 de junio de 1997, núm. 115).
[290] MARÍN MORAL, I. (2014, p. 186).

vigente, en cuyo caso tiene que ser promovida por unanimidad de las partes firmantes y se tiene que dar traslado a la Consejería con responsabilidad en Trabajo o Empleo (artículo 3.3).

Respecto al ámbito personal, es de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de la Comunidad Autónoma de Cantabria (artículo 4.1), y se aplica en aquellos conflictos de carácter colectivo, individual o plural (artículo 5).

(D2) Procedimientos

El procedimiento de mediación-conciliación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al ORECLA. Recibida la solicitud, el ORECLA cita a las partes para la celebración de la mediación-conciliación (artículo 17). La asistencia de las partes al acto es obligatoria, y, al finalizar, se levanta acta en la que se hará constar, entre otros, la postura de cada una de las partes y, en su caso, los acuerdos que se adopten o la constatación de la desavenencia (artículo 18).

El acuerdo contiene un procedimiento para los casos de huelga y servicios mínimos o de seguridad y mantenimiento. En este caso, el ORECLA tiene que atender la solicitud de mediación-conciliación en el plazo de veinticuatro horas y convocar a las partes al acto, que debe celebrarse antes de tres días hábiles siguientes a la solicitud.

El arbitraje requiere la presentación de un escrito de promoción ante el ORECLA suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje. El escrito debe contener el nombre del árbitro o árbitros designados para dirimir el conflicto o la decisión de delegar en el ORECLA la elección de los mismos (artículo 22). El procedimiento arbitral se desarrolla garantizando, en todo caso, el derecho de audiencia de las partes, proposición de pruebas, así como el principio de igualdad y contradicción (artículo 23). Finalmente, se emite un laudo en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro, en caso de que las partes no hubieran acordado un plazo diferente (artículo 24).

(D3) Comisión paritaria

El órgano de gobierno del ORECLA es la Comisión Paritaria, que se encuentra regulado en el Capítulo IV del acuerdo. Está compuesta por cuatro miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del acuerdo. Las reuniones de la Comisión Paritaria se realizan previa petición de cualquiera de sus miembros. La finalidad de esta comisión es la de agilizar el funcionamiento de la organización[291]. En su seno existen dos grupos de funciones: en el primer grupo de funciones se encuentran la aplicación y seguimiento del presente acuerdo, elevar propuestas de modificación a las organizaciones firmantes, resolver las reclamaciones y aclaraciones que pudieran realizar los usuarios del organismo y las funciones o competencias recogidas en el artículo 10. En el segundo grupo de funciones se encuentran la de participar en la elaboración, ejecución y/o desarrollo del plan de actuación anual y presupuestos de cada año así como conocer el grado de cumplimiento de los mismos; conocer de la elaboración de las cuentas y justificaciones de gastos del ORECLA; participar en los procesos de selección de personal previa a la contratación conforme se establezca en las normas que apruebe al efecto el Patronato de la Fundación y cualquier otra función que se encomiende en los Estatutos de la Fundación. En ambos grupos la adopción de acuerdos es diferente: en el primero, los acuerdos se adoptarán por unanimidad de la Comisión Paritaria, y en caso de no alcanzarse dicha unanimidad, la materia pasa a ser debatida por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del acuerdo; en el segundo, los acuerdos también tienen que adoptarse por unanimidad, pero, en este caso, de no alcanzarse acuerdo pasa a debatirse por el Patronato de la Fundación[292].

(E) Comunidad de Castilla y León

El 29 de septiembre de 2015 se firmó el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL)[293], suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), UGT de Castilla y León y CCOO de Castilla y León. La gestión del sistema

[291] MARÍN MORAL, I. (2014, p. 190).
[292] La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria se encuentra dirigido por un Patronato en el que participan varios agentes sociales.
[293] Resolución de 13 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCYL de 23 de noviembre de 2015, núm. 226).

de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León se encomienda al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

(E1) Ámbitos de aplicación

Las disposiciones del ASACL son de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo o lugar de prestación de servicios ubicados en el ámbito geográfico de dicha comunidad. En aquellos supuestos en los cuales pudiera excederse el conflicto de tal territorio, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello pueden acordar someterse a los procedimientos reseñados por el ASACL. Al personal que preste sus servicios en entidades públicas que se rijan por el Derecho privado y respecto de los centros de trabajo existentes en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León también se les aplica el ASACL (artículo 4).

En cuanto al ámbito temporal, la vigencia del ASACL se extiende desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácitamente a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de dos años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes que deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación de cada período (artículo 5).

Los procedimientos previstos en el acuerdo son de aplicación a los conflictos colectivos y plurales, y a los individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores (artículo 8). En este sentido, la Disposición Adicional primera del SERLA señala que «las organizaciones firmantes de este acuerdo fijan su objetivo de que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo, inicien su aplicación desde el 1de julio de 2016». Con lo cual, conviene mencionar que los conflictos individuales no se incluían en el anterior acuerdo de 2005[294].

(E2) Comité Paritario

[294] Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro, el depósito y posterior publicación del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (BOCYL de 20 de mayo de 2005, núm. 96).

Al Comité Paritario le corresponden las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del ASACL, y se encuentra formado por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de la organización empresarial firmantes del acuerdo (artículo 6).

(E3) El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León

Al SERLA se le encomienda la gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León y la aplicación de las disposiciones del ASACL. Se trata de una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas firmantes del acuerdo (artículo 7).

En la sede central como en sus delegaciones territoriales existe un registro en el que tendrán que inscribirse los escritos y documentos dirigidos a este organismo. El SERLA recibe los escritos de solicitud de iniciación de los procedimientos, efectúa las citaciones y las notificaciones, registra y certifica los documentos oportunos y, en general, se encarga de las tareas que sean precisas para el adecuado desarrollo de los procedimientos (artículo 7).

Todas las actuaciones que realice el organismo tendrán carácter gratuito, y, en consecuencia, las partes firmantes establecen las oportunas ayudas financieras para el sostenimiento de los servicios de conciliación-mediación y arbitraje (artículo 7).

(E4) Procedimientos

El ASACL establece dos tipos de procedimientos para resolver de manera autónoma el litigio: la conciliación-mediación y el arbitraje.

El procedimiento de conciliación-mediación se lleva a cabo por un órgano unipersonal o colegiado. Este se inicia por parte del SERLA cuando cualquiera de las partes presente el correspondiente escrito de solicitud, o, también se puede iniciar, si lo acuerda la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo. Una vez recibida la solicitud por el SERLA, en el caso de los conflictos colectivos, este comunica a la otra parte la solicitud. En el caso de los conflictos individuales, el SERLA convoca a las partes a una conciliación-mediación que tiene lugar en el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud (artículo 19).

El órgano de conciliación-mediación se integra por quienes sean designados por las partes, quienes tienen que aceptar su designación. Posteriormente, el SERLA convoca a las partes a la primera reunión. El órgano de conciliación-mediación puede recabar la información y documentación que considere oportuna, así como requerir la comparecencia y el auxilio de otros expertos—siempre y cuando tenga la previa valoración y autorización del SERLA— (artículo 22).

El procedimiento de conciliación-mediación, en los conflictos colectivos o plurales tiene una duración máxima de diez días hábiles desde la primera reunión del órgano. En todo caso, las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar dichos plazos (artículo 20).

En el caso del arbitraje, las partes voluntariamente pueden someterse a la decisión del árbitro, previo compromiso expreso por escrito ante el SERLA. El escrito de iniciación del procedimiento incluye la propuesta de árbitro o árbitros; bien mediante acuerdo de las partes, que eligen entre la lista que les sea puesta a disposición por el SERLA —aprobada por el Comité Paritario—; bien por delegación, por el propio organismo de entre los mismos componentes del citado elenco (artículo 30).

El árbitro tiene que aceptar su nombramiento y convocar a las partes a la primera reunión. En el procedimiento se garantiza, en todo caso, el derecho de audiencia, el principio de igualdad y el de contradicción, sin que se produzca indefensión (artículo 33). El procedimiento finaliza cuando el árbitro dicte el laudo que resuelva todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo (artículo 34). En el caso de que las partes no establezcan plazo para la emisión del laudo, este se emitirá en diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro (artículo 31).

(F) Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

El 9 de diciembre de 2013 fue suscrito el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASAC-CLM)[295], de una parte por la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM-CEOE-CEPYME) y de otra por UGT de Castilla-La Mancha y CCOO de Castilla-La Mancha. El sistema de

[295] Resolución de 5 de marzo de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (DOCM de 20 de marzo de 2014, núm. 55).

solución de conflictos laborales previsto en el acuerdo es gestionado por una Fundación tutelada por la Consejería de Trabajo y Empleo: el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, el cual constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos.

(F1) Ámbitos de aplicación

El ámbito de aplicación del ASAC-CLM es autonómico, ya que se extiende a todos los sectores y empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, siempre y cuando la prestación de servicios o actividad se desarrolle en un centro de trabajo ubicado en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (artículos 2 y 4).

La vigencia del acuerdo es indefinida, en tanto las partes firmantes del ASAC-CLM no acuerden la suscripción de un nuevo acuerdo, su derogación o su modificación.

En lo que respecta al ámbito funcional, el acuerdo se aplica en los conflictos colectivos, pero no en los conflictos individuales[296], si bien anteriormente sí que se preveían dentro del ámbito de aplicación del ASAC-CLM[297]. La Disposición Adicional primera del ASAC-CLM dispone que «quedan en suspensión, hasta un nuevo acuerdo en contrario, la resolución de los conflictos de carácter individual por parte del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha… El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha remitirá a los órganos administrativos o judiciales correspondientes a aquellos trabajadores o empresas que acudan a él para la resolución de los citados conflictos de carácter individual».

(F2) Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha

Es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASAC-CLM. Este órgano es único para toda la Comunidad Autónoma, y se encuentra constituida por un servicio central y cinco delegaciones provinciales.

[296] A día de hoy el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha mantiene la suspensión, tal y como se recoge en el último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el que no figura dato alguno referente a conciliaciones individuales, puesto que no dirime casos en materia de conflictos individuales. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 4 de julio de 2016).

[297] Resolución de 2 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerdo el depósito y se dispone la publicación del II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha (DOCM de 11 de junio de 2009, núm. 112).

El Jurado elabora la lista de mediadores y de árbitros para cada provincia, que facilita a las partes en conflicto para que estos puedan designarlos (artículo 13), y también es el encargado de acoger las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASAC-CLM (artículo 11.2).

(F3) Comité Paritario Regional

El Comité Paritario Regional está compuesto por ocho miembros, cuatro en representación de la parte sindical y cuatro de la patronal. Su función consiste en interpretar, aplicar y realizar un seguimiento del ASAC-CLM. Se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de la mitad de sus componentes, y adoptará sus decisiones por mayoría simple (artículo 33).

(F4) Procedimientos

Los dos procesos de resolución de conflictos que regula el ASAC-CLM son la mediación y el arbitraje. Estos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad (artículo 8.1).

En el caso de la mediación, el procedimiento se inicia con la presentación de la solicitud ante el Jurado Arbitral Laboral. El ASAC-CLM distingue dos tipos de tramitación: uno, para los conflictos colectivos, y, otro, para los conflictos individuales. Eso sí, en ambos casos, el mediador comienza su actividad inmediatamente después de su designación y procede a recabar la información precisa para realizar su función.

La duración máxima del procedimiento de mediación es de diez días hábiles, ampliable en cinco días más, salvo en los casos de huelga, que es de setenta y dos horas, ampliables en cuarenta y ocho horas. En todo caso, las partes pueden decidir prorrogar el plazo cuantas veces lo estimen necesario (artículo 19).

Una vez agotado el trámite de audiencia, los mediadores pueden formular propuestas para la solución del conflicto, que pueden incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje.

En el caso del procedimiento arbitral es necesaria la manifestación expresa de voluntad de las partes de someterse a la decisión imparcial de un árbitro. El procedimiento de desarrolla según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación

complementaria o recabar el auxilio de expertos (artículo 28). El procedimiento finaliza cuando el árbitro dicte el laudo, que debe emitirse en el plazo máximo de veinte días hábiles a partir de la comparecencia de las partes (artículo 30).

(G) Comunidad Autónoma de Cataluña

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC)[298] fue suscrito el 28 de noviembre de 2011 por Fomento del Trabajo Nacional, UGT de Cataluña y CCOO de Cataluña. El órgano autonómico específico instituido para conocer las controversias reguladas en el AIC es el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje Cataluña o, también llamado, Tribunal Laboral de Cataluña (TLC). En este caso, el TLC regula su actuación a través del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña[299].

(G1) Ámbitos de aplicación

El Reglamento de Funcionamiento será de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña, y estarán afectados por sus disposiciones las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial mencionado (artículo 2 del reglamento).

Respecto a su vigencia, el reglamento tiene una vigencia indefinida, aunque cualquier organización firmante del acuerdo puede denunciarlo en cualquier momento (artículo 3 del reglamento).

En cuanto al ámbito funcional, el reglamento se aplica en aquellos conflictos plurales o colectivos, así como en los conflictos individuales[300] (artículo 6 del reglamento).

(G2) Tribunal Laboral de Cataluña

El TLC se encarga de promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o

[298] Resolución EMO/1530/2013, de 9 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014 (DOGC de 18 de julio de 2013, núm. 6420).
[299] Resolución de 21 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 17 de octubre de 2005, núm. 4490).
[300] La Disposición Adicional primera establece ciertas limitaciones cuando las controversias afecten a un trabajador individual. Así, «no podrán instarse expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones); reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical».

colectivos (artículo 6 del reglamento). Tiene una composición paritaria formada por representaciones de los trabajadores y empresas, y adopta todas sus decisiones por unanimidad de los miembros (artículo 7 del reglamento).

(G3) Procedimientos

Con carácter general, el desarrollo de los procedimientos se rige por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción (artículo 17.4 del reglamento). Conviene hacer alusión en este punto a lo establecido en el reglamento para los conciliadores y mediadores. Se considera incompatible la participación de estos en actos de conciliación o mediación, en los que se debatan cuestiones relacionadas con las relaciones laborales de una empresa determinada, cuando tengan vinculación directa o indirecta en la misma —pertenencia a la plantilla de la empresa, asesor de la dirección o asesores de cualquiera de las partes en el convenio de la empresa— (artículo 8 del reglamento).

En el caso de que los conflictos sean de carácter colectivo y/o individual, y de interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria puede recurrir a las Comisiones técnicas del TLC. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en el Convenio Colectivo, se somete a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del TLC (Título 3, apartado 3 del acuerdo).

Por la vía de la conciliación, el TLC puede solventar conflictos laborales colectivos, plurales e individuales. Para ello, es necesaria la libre y expresa voluntad de sometimiento de trabajadores y empresarios. Esto ocurre cuando, tras la solicitud inicial de una de las partes, comparece la otra ante la citación del TLC y accede a la celebración de la conciliación. Sin embargo, no es necesario lo anterior, cuando en el Convenio Colectivo aplicable se incluya una cláusula en la que las partes negociadoras se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación regulados en el presente reglamento (artículo 14.1 del reglamento).

Para que se produzca la intervención del TLC es necesario un escrito introductorio con unos contenidos mínimos de identificación del interesado, la empresa y los trabajadores afectados, la exposición de los hechos y la firma de las partes interesadas o sus representantes legales (artículo 14.3 del reglamento). Una vez recibido el escrito, y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del escrito, el TLC señala

fecha, hora y lugar para el acto de conciliación (artículo 14.1 del reglamento). Después del acto de conciliación, se levanta acta por el Secretario del TLC en la que se hace constar, entre otros, la postura de cada una de las partes y acuerdos que se adopten o la desavenencia constatada (artículo 14.8 del reglamento). En el caso de que las partes no obtengan un acuerdo, los miembros del TLC pueden proponer una propuesta mediadora consensuada entre ellos para que las partes la acepten o la rechacen. En cualquier caso, las propuestas del TLC solo pueden ser aceptadas en forma global e íntegra.

En este caso también se recoge un supuesto específico de conciliación en materia de servicios de mantenimiento en caso de huelga. Para ello, se crea una Delegación especial que se encarga de determinar, en caso de huelga, los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en las empresas (artículo 15 del reglamento).

Por la vía de la mediación, al igual que en la conciliación, el TLC puede conocer los conflictos laborales, tanto colectivos, plurales como individuales (artículo 16.1 del reglamento). El sometimiento al procedimiento debe ser voluntario y consensuado por ambas partes. Pueden darse tres situaciones diferentes: primera, una vez finalizado el acto de conciliación previo, las partes pueden acordar acudir a la mediación; segunda, pueden presentar una solicitud directa de mediación —sin haberse sometido previamente a la conciliación—; y, tercera, las partes pueden incluir en Convenio Colectivo o pacto de empresa una cláusula genérica de sometimiento al trámite (artículo 16.2 del reglamento). Con lo cual, la normativa catalana dispone algunas diferencias según el cauce de mediación se instruya como consecuencia de la finalización previa de un acto de conciliación sin acuerdo de las partes, o bien se inicie sin pasar por un trámite de conciliación, esto es, por solicitud directa de sometimiento de ambas partes[301].

El procedimiento de mediación se celebra en el plazo máximo de tres días hábiles. Una vez intentada la mediación puede ocurrir que exista avenencia de las partes o que no exista posibilidad de acuerdo ni avenencia entre las partes. En el primer caso, el acto de mediación finaliza y el acuerdo adoptado entre las partes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo (artículo 16.10 del reglamento). En el segundo caso, cuando no exista posibilidad de acuerdo entre las partes, la Comisión de Mediación dicta obligatoriamente una propuesta mediadora y la entrega a ambas partes

[301] CONDE COLMENERO, P. (2014, pp. 253-254).

para que contesten a la misma, globalmente y sin posibilidad de modificación parcial. En el caso de que la propuesta sea aceptada, el trámite finaliza con avenencia, y, en caso contrario, si no se produce la aceptación, el procedimiento termina sin avenencia de las partes.

Por último, por vía del arbitraje se pueden resolver cuestiones litigiosas de conflictos tanto de carácter colectivo como de carácter individual (artículo 17.1 del reglamento). El sistema catalán contempla el arbitraje en sus dos vertientes, ya que las partes pueden plantear el arbitraje conforme a Derecho o equidad, figurando en la solicitud al TLC la condición del arbitraje demandado.

El procedimiento de arbitraje puede iniciarse de dos modos: por la suscripción de las partes de un convenio arbitral, o de lo acordado por las mismas en el acta de conciliación o mediación levantada sin acuerdo en el correspondiente procedimiento tramitado con anterioridad al arbitraje.

El procedimiento concluye con la emisión del laudo, que se dicta, con carácter general, en el plazo de veinte días hábiles desde la aceptación del arbitraje (artículo 18.9 del reglamento).

(H) Comunidad Autónoma de Canarias

Tras las negociaciones llevadas a cabo por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias, los sindicatos UGT y CCOO, la Confederación Canaria de Empresarios y la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, se creó el Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AIC)[302]. El órgano encargado de gestionar los procedimientos extrajudiciales o autónomos es el Tribunal Laboral Canario (TLC). Como se ha podido ver en otras Comunidades Autónomas, no es posible implementar un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales sin que se cree un organismo encargado de tramitar los procedimientos de solución[303].

(H1) Ámbitos de aplicación

[302] Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 30 de junio de 2004, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOC de 30 de julio de 2004, núm. 147).
[303] CANO GALÁN, Y. (2014, p. 265).

El AIC atiende a todos los tipos de conflictos existentes (individuales, plurales y colectivos) a los que intenta dar respuesta a través de todos los mecanismos extrajudiciales o autónomos de solución de disputa laborales admitidos en Derecho (conciliación, mediación y arbitraje). Lo cual no significa que pueda recurrirse a cualquier tipo de procedimiento en cualquier circunstancia, sino que en atención al tipo de conflicto se recurrirá a un tipo de mecanismo diferente (artículo 3).

En cuanto a los conflictos individuales, conviene tener en cuenta que la Disposición Transitoria primera del acuerdo dispone que las partes acuerdan mantener la suspensión temporal de la entrada en vigor de los artículos del presente acuerdo que hagan referencia a los conflictos individuales, con el compromiso —alcanzado en el IV Acuerdo de Concertación Social[304]—, de las organizaciones empresariales y sindicales de evaluar en enero de 2006 la conveniencia de someter al Tribunal los conflictos individuales reseñados, generados en el ámbito privado de las empresas[305].

El ámbito de aplicación de AIC es el de la Comunidad Autónoma de Canarias, y las disposiciones se aplican a todos los sectores de la producción y a todas las empresas que tengan centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias, con independencia del ámbito del Convenio Colectivo que resulte de aplicación. Los procedimientos extrajudiciales o autónomos son de aplicación a todos los trabajadores y empresas que presten sus servicios en la Comunidad Autónoma de Canarias (artículo 5).

En cuanto al ámbito temporal, el AIC establece que tiene una duración de dos años, el cual se entiende prorrogado tácitamente por períodos anuales en caso de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes (artículo 6).

(H2) Tribunal Laboral Canario

El TLC está constituido por ocho miembros: cuatro miembros de los sindicatos y cuatro miembros de las organizaciones empresariales, eligiéndose entre los mismos a un

[304] Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 9 de marzo de 2004, relativa al registro, depósito y publicación de acuerdo de la Mesa General de la IV Concertación Social de Canarias y Pleno del Consejo Canario de Relaciones Laborales (BOC de 26 de marzo de 2004, núm. 60).

[305] A día de hoy el Tribunal Laboral Canario mantiene la suspensión, tal y como refleja el último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el que no figura dato alguno referente a conciliaciones individuales, puesto que no dirime casos en materia de conflictos individuales. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 4 de julio de 2016).

Presidente. Junto a ellos se designa a un Secretario con voz pero sin voto, y la duración del mandato de los miembros es de dos años (artículo 9).

El TLC funciona en Pleno o en Secciones Territoriales. La creación de Secciones Territoriales se debe a que la Comunidad Autónoma Canaria está compuesta por siete islas mayores y seis islotes, de ahí, que existan mayores dificultades que en otras Comunidades Autónomas para recurrir a mecanismos alternativos al judicial de solución de disputas laborales cuando los trabajadores o empresas deben trasladarse a otra isla en búsqueda de soluciones[306]. Entre las funciones del Pleno se encuentra, entre otros, el elaborar el censo único de conciliadores, mediadores y árbitros. El censo se elabora anualmente y podrá prorrogarse la condición de conciliador, mediador o árbitro por nuevos períodos (artículo 12.2). En este sentido, el AIC prevé la constitución de un único Colegio de conciliadores, mediadores y árbitros en el ámbito del TLC (artículo 46).

(H3) Comisión Paritaria

Con carácter previo al empleo de cualquier procedimiento de solución previsto en el acuerdo, tendrán que ser sometidos a la Comisión aquellos conflictos de carácter colectivo de interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos en los que se haya establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (artículo 18). El procedimiento a seguir ante la Comisión es el establecido en el convenio o pacto. No obstante, cuando la norma no recoja las normas del procedimiento, el AIC subsana el defecto y concreta de qué manera tiene que llevarse a cabo: el trámite previo ante la Comisión se agota si esta no lograse alcanzar un acuerdo, o en todo caso, si transcurriesen veinte días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca o cuando ambas partes den por concluido el trámite sin acuerdo antes de expirar el plazo señalado (artículo 20).

(H4) Procedimientos

La complejidad del AIC deriva en que no todos los conflictos pueden someterse a todos los sistemas autónomos, así como tampoco los mecanismos extrajudiciales o autónomos cuentan con un procedimiento idéntico en todos los conflictos. Ello provoca en la práctica una cierta inseguridad jurídica, acompañada de una estructura poco

[306] CANO GALÁN, Y. (2014, p. 269).

sistémica que no acoge en un único precepto cuál es el procedimiento a seguir para resolver el conflicto planteado[307]. Cuando el conflicto sea individual, plural y colectivo de aplicación y regulación, los mecanismos que pueden emplearse son la conciliación, la mediación y el arbitraje. En el caso de los conflictos colectivos de intereses, únicamente puede recurrirse a la mediación y al arbitraje; y en el caso de conflictos sobre determinación de servicios de mantenimiento en caso de huelga, se puede acudir a la negociación y al arbitraje.

La iniciación del procedimiento de mediación y conciliación es el mismo: una de las partes tiene que presentar un escrito dirigido a la sede de la Sección Territorial del TLC donde se encuentre domiciliada la parte contraria, o del lugar donde se presten servicios, a elección de los instantes (artículo 23.1). En el caso de la conciliación, la Sección Territorial cita a las partes en el plazo de cinco días hábiles. En el acto, la Sección intenta la avenencia de las partes, modera el debate y concede a los mismos cuantas intervenciones crea conveniente, pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas o la convocatoria de nuevas sesiones[308] (artículo 24.4).

El AIC prevé otro procedimiento de conciliación en los casos de conflictos individuales que surjan en el ámbito de las empresas privadas, como los que se planteen por el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias (Capítulo I). Así, tiene que presentarse la papeleta de conciliación por el interesado en la Sección Territorial del TLC. El acto de conciliación se guía por un letrado-conciliador que invitará a las partes a que alcancen un acuerdo. Para ello, concede a las partes cuantas intervenciones se consideren precisas y, en caso de que exista acuerdo, levanta acta. En caso de no llegar a un acuerdo, el letrado-conciliador ofrece acudir a las partes a la mediación o al arbitraje, y en todo caso, cuando transcurran treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tiene por terminado el procedimiento.

En el caso de la mediación, puede accederse al mismo por decisión de la mayoría de cada parte del conflicto, una vez agotado el procedimiento de conciliación, o directamente por acuerdo en igual porcentaje, sin necesidad de realizar la conciliación (artículo 26.1). En otras palabras, las partes pueden entender que la mediación es el

[307] CANO GALÁN, Y. (2014, p. 283).
[308] En la práctica suelen confundirse la conciliación y la mediación, y de hecho así ocurre en el AIC, en el que se otorga al órgano encargado de la conciliación en conflictos colectivos la posibilidad de sugerir soluciones, cuando esta función corresponde a los mediadores.

procedimiento más adecuado, por lo que no es preciso haber agotado el procedimiento de conciliación, debiendo, sin embargo, haber instado el procedimiento previo ante la Comisión Paritaria. La otra alternativa consiste en acudir a la mediación, como consecuencia de no haber logrado un acuerdo en la conciliación, decisión que se adoptará por acuerdo en igual porcentaje, es decir, decisión adoptada mayoritariamente por cada parte del conflicto[309].

En el procedimiento de mediación, el mediador oye a las partes y efectúa una propuesta de solución escrita, la cual aceptan o rechazan las partes. Finalmente, el mediador redacta un acta final que expresa si los sujetos han rechazado o aceptado su propuesta. En el caso de que las partes hayan rechazado su propuesta, el mediador recoge en el acta que existe voluntad expresa y mayoritaria de las partes de someterse a arbitraje.

En el supuesto de mediación en conflictos individuales, el AIC prevé que las partes no hayan alcanzado un acuerdo en el trámite previo de conciliación preceptivo, con lo cual, solo puede recurrirse a la mediación cuando anteriormente se haya celebrado una conciliación que haya terminado sin acuerdo expreso. El procedimiento de mediación en conflictos individuales es similar al de conflictos colectivos, aunque, en este caso, el mediador no solo oye a las partes, sino que además puede solicitar la práctica de las diligencias imprescindibles (artículo 40.1). Una vez oídas a las partes, el mediador remite su propuesta a las partes para que manifiesten su rechazo o aceptación. El mediador da por concluido el procedimiento cuando elabore el acta final.

En el caso del arbitraje, este procede en dos casos: cuando la conciliación resulte sin avenencia o no se acepte la mediación y las partes decidan someterse de modo expreso al arbitraje, y cuando las partes decidan expresamente someterse a dicho procedimiento (artículo 28.3). El inicio del mismo se produce cuando las partes acuerdan por escrito someterse al arbitraje. La actividad del árbitro comienza inmediatamente después de su designación; dicha actividad consiste en recabar la información necesaria y en garantizar durante el procedimiento el derecho de audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción (artículo 32.1). Después de oír las conclusiones finales de las partes y analizadas las pruebas propuestas por las partes, se dicta el laudo arbitral (artículo 32.3). El proceso es claramente formalista, y ello por

[309] CANO GALÁN, Y. (2014, p. 299).

cuanto se admite que las partes puedan proponer pruebas que pueden ser admitidas o no por el árbitro, quien además puede solicitar a las partes la presentación de las pruebas necesarias para adoptar una decisión[310].

Al igual que en la conciliación y en la mediación, el AIC también regula un procedimiento arbitral diferenciado para los conflictos individuales que se susciten tanto en el ámbito privado como respecto del personal laboral de la Comunidad Autónoma. A diferencia del arbitraje en los supuestos de conflictos colectivos, en este caso, el procedimiento se inicia por decisión voluntaria de los sujetos titulares de un contrato de trabajo (artículo 41.1). Para que este pueda desarrollarse, es preciso que las partes hayan suscrito un convenio arbitral que haga constar de modo expreso su voluntad de someterse al arbitraje, así como la sumisión de estas a cumplir el laudo (artículo 41.2).

El convenio arbitral se presenta ante la Sección Territorial competente por razón del territorio, y, una vez designado el árbitro, este convoca a las partes para ser oídas y analizar las pruebas que sean propuestas (artículo 42.6). Finalizado el trámite de audiencia y prueba, que nunca puede ser superior a quince días hábiles desde el inicio del procedimiento, se dicta el laudo arbitral (artículo 42.7).

El AIC dedica el Título III a los mecanismos de determinación de servicios de mantenimiento en caso de huelga, el cual prevé la negociación de los servicios en el plazo máximo de dos días naturales o, el procedimiento de arbitraje en aquellos casos de desacuerdo en la determinación de los servicios de mantenimiento.

(I) Comunidad Valenciana

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana suscribieron en el año 2010 el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASECLCV)[311]. El órgano encargado de gestionar el sistema extrajudicial o autónomo de conflictos laborales es el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

(I1) Ámbitos de aplicación

[310] CANO GALÁN, Y. (2014, p. 308).
[311] Resolución de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV de 8 de julio de 2010, núm. 6306).

El ASECLCV es de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las entidades, empresas y personas trabajadoras de cualquier sector de actividad que no se encuentren sometidos a un Convenio Colectivo de ámbito superior supracomunitario. Sin embargo, es aplicable a los conflictos que se produzcan en empresas a las que resulte de aplicación un Convenio Colectivo supracomunitario, cuando afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Valenciana (artículo 4).

El acuerdo perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose a partir de entonces por sucesivos períodos de cinco años, en caso de no mediar denuncia expresa de las partes (artículo 5).

En cuanto al ámbito material, son susceptibles de someterse a los procedimientos del acuerdo los conflictos de carácter colectivo, no así los de carácter individual, puesto que se excluyen expresamente (artículo 6).

(I2) Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana

El Tribunal constituye el soporte administrativo y de gestión para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana a través de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje regulados en el ASECLCV, que son desarrollados por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Árbitros (artículo 11).

El Tribunal de Mediación está compuesto por los mediadores designados por los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes del acuerdo, y el Cuerpo de árbitros está compuesto por personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo.

(I3) Procedimientos

Los procedimientos que recoge el ASECLCV para la solución de los conflictos son la conciliación-mediación y el arbitraje. Además, si por Convenio Colectivo o acuerdo sectorial estuviera establecido un procedimiento de solución de los conflictos colectivos con órganos específicos de mediación o arbitraje, estos quedarán integrados en el TAL (artículo 7). Todos los procedimientos se regirán por los principios de

gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad (artículo 8).

Los conflictos derivados de la interpretación de convenios colectivos que hayan regulado comisiones paritarias con funciones de resolución de conflictos tienen que ser sometidos a estas, si así se estableciese en tales convenios, con carácter previo antes de acudir a cualquier procedimiento de solución de conflictos previsto en el acuerdo (artículo 9).

El procedimiento de conciliación-mediación se desarrolla por el TAL o por la sección correspondiente del mismo y no se encuentra sujeto a ninguna tramitación preestablecida, excepto el acuerdo de avenencia que en su caso se alcance. El mismo se inicia con la presentación del escrito dirigido al TAL y en el plazo de tres días desde su solicitud señala el acto de conciliación-mediación. La labor mediadora comienza después de la designación de los conciliadores-mediadores y el procedimiento se lleva a cabo conforme a los trámites que el órgano de mediación considere oportunos, recabando la información necesaria. Durante todo el procedimiento el TAL intenta la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo las intervenciones que considere precisas, pudiendo formular propuestas para resolver el conflicto. En el caso de que el acto concluyese sin avenencia, puede constar en acta la propuesta del TAL, siempre que se adopte de manera unánime por el Tribunal.

Abierto el acto se otorga la palabra a la parte demandante para que fije su posición respecto de la demanda, pudiendo aclarar los extremos incorrectos y dando a conocer sus pretensiones. Acto seguido se da la palabra a la parte demandada para contestar a la demanda, alegar posibles excepciones y fijar su posición (artículo 22). Dicho precepto resulta curioso, al emplear la palabra demanda en el procedimiento de conciliación-mediación. El procedimiento se inicia con la presentación del escrito, que no demanda, y en él se recoge el objeto del conflicto y las pretensiones del demandante, entre otros. Parece que el acuerdo hubiese adoptado el lenguaje jurisdiccional, si bien es verdad que la parte demandada tiene que poder contestar en el acto a todos los extremos del escrito. Hubiese resultado más clarificador y menos engorroso emplear la palabra escrito y no demanda, con el fin de que se distingan de mejor manera el procedimiento jurisdiccional del procedimiento de conciliación-mediación.

El hecho de hacer uso de términos propios del lenguaje jurisdiccional no beneficia a la mediación y al arbitraje. Al igual que ocurre en el ámbito laboral, en el plano civil y mercantil, y en el arbitraje común, también se emplean de manera reiterada los términos «demanda», «demandante» y «demandado», como podrá observarse en los sucesivos capítulos. El conjunto de actuaciones que se llevan a cabo en la jurisdicción atienden a un proceso, y la mediación y el arbitraje son procedimientos que nada tienen que ver con un proceso judicial. En ambos procedimientos prima la autonomía de la voluntad de las partes, voluntad que permite que ambas se sometan voluntariamente, bien a la mediación, bien al arbitraje, y que sean ellas las que decidan de qué manera y cómo llevar a cabo los procedimientos. Por ello, sería conveniente que se empleasen otros términos, por ejemplo, «escrito» o «solicitud» —en vez de «demanda»—, y sujeto «activo» o «pasivo» —en lugar de «demandante» y «demandado»—, con el fin de que la mediación y el arbitraje no se mezclasen con el proceso judicial.

El procedimiento concluye con el acuerdo de mediación, el cual se formaliza por escrito y se presenta una copia del mismo a la autoridad laboral competente. En el supuesto de no producirse avenencia, el Secretario del Tribunal levanta acta declarando la ausencia de acuerdo y, seguidamente, se ofrece a las partes la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje (artículo 24).

En el caso del arbitraje, este requiere la manifestación expresa de la voluntad de las partes de someterse a dicho procedimiento y el hecho de que se haya tramitado el procedimiento de conciliación-mediación regulado anteriormente, o el equivalente según lo previsto en el último párrafo del artículo 7 del acuerdo (artículo 25). El ASECLCV opta por establecer un sistema racional y escalonado de los medios de solución extrajudicial o autónoma, fijando con carácter previo la mediación y, una vez agotada esta, la posibilidad de optar por el arbitraje[312].

La Secretaría del TAL hace constar en el acta de mediación el acuerdo expreso de las partes de someterse al trámite de arbitraje, y, posteriormente, se suscribe el convenio arbitral (artículo 27). El procedimiento se lleva a cabo según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados: requiriendo la comparecencia de las partes, solicitando documentación complementaria o recabando el auxilio de expertos. El trámite finaliza con la emisión del laudo en el plazo establecido por las partes y, si nada se hubiera

[312] DE VICENTE PACHÉS, F. (2014, p. 330).

acordado, se emite en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación del árbitro (artículo 29).

(I4) Comisión Técnica de Organización del Trabajo

Esta nueva herramienta ha sido creada por los agentes sociales en virtud de su autonomía colectiva, quienes designan a los ocho técnicos que la integran. Estos deben emitir sus informes técnicos de manera colegiada, y la Comisión está integrada dentro del TAL. Sus funciones son el análisis y estudio técnico de los asuntos que le sean encomendados por el propio Tribunal en el desarrollo de los procedimientos previstos en el ASECLCV, en relación con aspectos concernientes a la organización del trabajo (artículo 31). En definitiva, la Comisión constituye una nueva herramienta de apoyo a los mediadores y árbitros del sistema valenciano de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales. Su intervención en un procedimiento de mediación o arbitraje se prevé con la emisión de un dictamen o informe pericial vinculante o no, según el tipo de procedimiento, sobre materias relacionadas con la organización del trabajo en las empresas. En este sentido, sus funciones son el análisis y estudio técnico de aspectos concernientes a la productividad, a la valoración de puestos de trabajo y a la movilidad de los trabajadores a, o desde, los centros de trabajo[313].

(J) Comunidad Autónoma de Extremadura

El 4 de marzo de 1998 los sindicatos UGT Extremadura y CCOO Extremadura, junto con la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX) firmaron el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (RASEC-EX)[314]. Como consecuencia de ello se constituyó el Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura, instrumento para la resolución de controversias laborales de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

Conviene indicar que se suspendió la entrada en vigor del ASEC-EX[315], puesto que estaban pendientes el cumplimiento de ciertos protocolos de carácter administrativo

[313] DE VICENTE PACHÉS, F. (2014, p. 326).
[314] Resolución de 16 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (Expte.nª 2/98) de ámbito de Comunidad Autónoma (DOE de 16 de abril de 1998, núm. 42).
[315] Resolución de 15 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se suspende la entrada en

que se encontraban sin ultimar y que eran necesarios para su pleno funcionamiento. No obstante, un año después, se acordó levantar la suspensión[316].

(J1) Ámbitos de aplicación

El ASEC-EX se aplica en la Comunidad Autónoma de Extremadura a los conflictos colectivos que afecten a empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en dicha comunidad (estipulación tercera del ASEC-EX). Delimita en exclusiva su ámbito funcional a los conflictos colectivos. Sin embargo, la voluntad de las partes firmantes del acuerdo es incluir en un futuro los conflictos individuales. Así lo recogen el ASEC-EX[317] y el RASEC-EX[318], donde se establece expresamente el compromiso de las partes de estudiar y negociar la ampliación a la conflictividad individual. A día de hoy aún no se han incluido los conflictos individuales entre el ámbito funcional del acuerdo ni del reglamento de aplicación[319].

Respecto a su vigencia, el RASEC-EX determina que «el Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará el 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos periodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada periodo»[320]. A día de hoy el ASEC-EX continua vigente por las sucesivas prórrogas automáticas, al no mediar denuncia expresa de las partes[321].

(J2) Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura

vigor del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), de ámbito de Comunidad Autónoma (DOE de 21 de mayo de 1998, núm. 57).

316 Resolución de 10 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo interprofesional por el que se levanta la suspensión de la entrada en vigor del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, ASEC-EX (DOE de 1 de julio de 1999, núm. 76).

317 Disposición Adicional segunda.

318 Artículo 5.3.

319 De acuerdo al último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, no figura dato alguno referente a conciliaciones individuales en la Comunidad Autónoma de Extremadura, puesto que no dirime tales tipos de conflictos.
http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

320 Artículo 2.2 del RASEC-EX.

321 El ASEC-EX continúa vigente, tal y como muestra la página web de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura: http://www.frlex.es/index.php?id=66&zona=servicios (última consulta 2 de agosto de 2016).

Este órgano constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC-EX y del RASEC-EX.

De carácter bipartito y paritario, el Servicio está integrado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del acuerdo, y es único para toda la Comunidad Autónoma. El Servicio se encarga de elaborar una lista de mediadores y árbitros y se encargará de facilitarlo a los demandantes de sus servicios (artículo 11 del RASEC-EX).

(J3) Procedimientos

El ASEX-EX establece dos procedimientos para la solución de conflictos: la conciliación-mediación y el arbitraje. La mediación es obligatoria como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral y en los casos de convocatoria de una huelga y, en todo caso, siempre que una de las partes lo demande. En el caso del arbitraje, solo es posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito (artículo 6 del RASEC-EX). En todo caso, los procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

En los casos en que se plantee un conflicto colectivo de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo conforme al ASEC-EX, se requiere la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del Convenio (artículo 8 del RASEC-EX).

Antes de entrar en detalle en los procedimientos, conviene aclarar un punto en concreto. En efecto, el ASEC-EX utiliza la expresión conciliación-mediación, mientras que el Reglamento de Aplicación se refiere en exclusiva a la mediación, aunque esta se entiende como un híbrido de ambas. Con lo cual, en el sistema extremeño ambos trámites tienden a fundirse en uno solo, pese a que presentan perfiles diferenciados basados en el papel del tercero imparcial. Así, en los supuestos de conciliación el actuar de ese tercero queda limitado al intento de acercamiento de posturas entre las partes,

mientras que, con un papel mucho más activo, en los casos de mediación ese rol implica la formulación de una o varias propuestas de solución de la divergencia[322].

El procedimiento de mediación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura. El plazo para realizar la mediación se fija con carácter general en diez días, y en los conflictos de huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento el plazo se reduce a 72 horas. La actividad del mediador comienza inmediatamente después de su designación, y el procedimiento se lleva a cabo según los trámites que el órgano considere apropiados. Una vez agotado el trámite de audiencia, el mediador puede formular propuestas para la solución del conflicto que se tendrán por no formuladas en caso de no ser aceptadas por las partes. El acuerdo de mediación, si se produjera, se formaliza por escrito, y, en caso de no producirse avenencia, el mediador levanta acta en ese mismo instante (artículo 17 del RASEC-EX).

La regulación del arbitraje no contempla ningún supuesto de arbitraje obligatorio y se ofrece como una vía alternativa a la conciliación-mediación, a la que las partes, siempre que así lo hayan acordado, pueden recurrir en cualquier momento y sin necesidad de agotar previamente el trámite conciliatorio. El procedimiento comienza con la presentación del escrito ante el Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura suscrito por los sujetos que deseen someter la controversia a arbitraje, lo cual significa que las partes tienen que formalizar el convenio arbitral. La actividad arbitral comienza después de su designación, y el procedimiento se desarrolla según los trámites que considere oportunos el órgano arbitral: pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos (artículo 21 del RASEC-EX). El procedimiento finaliza con la emisión del laudo, que en caso de que no hubieran acordado nada las partes, este se emite en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro (artículo 22 del RASEC-EX).

(K) Comunidad Autónoma de Galicia

El 25 de marzo de 2013 los interlocutores sociales —la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las organizaciones sindicales UGT-Galicia, CCOO de Galicia y la Confederación Intersindical Galega (CIG)— firmaron la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de

[322] GALACHE ANDÚJAR, O. y HIERRO HIERRO, F.J. (2014, p. 354).

conflictos de trabajo (AGA)[323] para adaptarlo a las reformas realizadas en los últimos veinte años. En la Comunidad Autónoma de Galicia, el órgano de solución extrajudicial o autónoma de conflictos, el Servicio de Solución de Conflictos, queda integrado en el Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

(K1) Ámbitos de aplicación

El ámbito de aplicación del AGA es la Comunidad Autónoma de Galicia. Los procedimientos de solución de conflictos en él previstos serán de aplicación cualquiera que sea el sector o subsector de actividad que corresponda a la empresa o a las empresas afectadas, siempre que el ámbito territorial en el que produzcan sus efectos los aludidos conflictos no excedan de la Comunidad Autónoma de Galicia (artículo 3).

El acuerdo tiene por objeto la resolución de conflictos colectivos de trabajo, pero las organizaciones firmantes se comprometieron a elaborar, en el plazo de vigencia del acuerdo, una propuesta de procedimientos extrajudiciales o autónomos de conflictos individuales de trabajo que adopte la forma jurídica de un acuerdo interprofesional. A día de hoy aún no se ha dispuesto la inclusión de los conflictos individuales en el ámbito de aplicación del acuerdo[324]. De la misma manera, las organizaciones se comprometieron a negociar con la Administración, en el mismo plazo, un procedimiento para la fijación de servicios mínimos, en el caso de huelga en servicios esenciales para la comunidad (Disposición Final primera). Este compromiso tampoco se ha materializado en la actualidad[325].

El acuerdo mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, pudiendo denunciarse por escrito por cualquiera de las partes signatarias con un preaviso mínimo

[323] Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 24 de mayo de 2013, núm. 98).

[324] El último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social no incluye datos referentes a conciliaciones individuales en la Comunidad Autónoma de Galicia, ya que no dirime este tipo de conflictos. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

[325] Muestra de ello es el conflicto de los bomberos de marzo de 2015, en el que no se llegó a un acuerdo sobre los servicios mínimos de la huelga. «El comité de huelga, ante esta situación, ofreció la posibilidad de someter el establecimiento de los servicios mínimos al procedimiento de Arbitraje contemplado en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA)…», http://www.laopinioncoruna.es/gran-coruna/2015/03/11/acuerdo-servicios-minimos-huelga-bomberos/935942.html (última consulta 1 de julio de 2016). El AGA establece un procedimiento de arbitraje en caso de desacuerdo en la determinación de servicios de mantenimiento, pero no para la determinación de servicios mínimos. Por lo tanto, a día de hoy en la Comunidad Autónoma de Galicia aún no se ha acordado procedimiento alguno para la fijación de servicios mínimos.

de tres meses. A falta de denuncia, el acuerdo prorroga su vigencia por períodos anuales (artículo 5).

(K2) Comisiones paritarias

El AGA impone el recurso obligatorio a la Comisión Paritaria del convenio para los casos de interpretación y aplicación de los convenios, acuerdos y pactos colectivos en dos supuestos: para los convenios o acuerdos colectivos elaborados conforme a lo dispuesto en el Título III del TRLET-2015, denominados estatutarios; y para los convenios, acuerdos y pactos colectivos que tengan establecida una Comisión Paritaria, siempre y cuando estos dispongan la intervención previa de la comisión con carácter obligatorio. Cuando el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo no establezca las normas de procedimiento, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes firmantes del convenio —o por los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos de conciliación y mediación— mediante escrito dirigido a la sede de la comisión designada en el convenio o pacto o, en su defecto, ante el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, quien asumirá el deber de promover la convocatoria inmediata de la comisión (artículo 6). Por regla general, a falta de normas de procedimiento del propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, se entiende agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria cuando esta no logre alcanzar un acuerdo o, en todo caso, cuando transcurran quince días naturales desde la presentación de la correspondiente solicitud sin que la solución se produzca (artículo 8).

(K3) Procedimientos

El AGA regula un procedimiento de conciliación y mediación, y un procedimiento de arbitraje. Todos ellos se regirán por los procedimientos de gratuidad, celeridad, imparcialidad e inmediación del órgano ante el que se desenvuelvan, igualdad, audiencia de las partes, contradicción y cualquiera otro cuya observancia venga impuesta por la CE o las leyes, sin que pueda producirse indefensión (artículo 11).

El AGA no dispone un procedimiento escalonado, esto es, las partes no tienen por qué someterse primeramente al procedimiento de conciliación y mediación y después al arbitraje. En otras palabras, las partes pueden someter voluntariamente la resolución de

los conflictos al procedimiento de arbitraje, sin necesidad de acudir al trámite previo de conciliación y mediación (artículo 12).

En cada provincia existe un Registro de Conciliadores-Mediadores y otro de árbitros, y un Registro Central de los mismos, con el fin de que intervengan en los procedimientos regulados en el acuerdo. Los miembros se designan por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, con periodicidad bianual (artículo 30).

En el caso del procedimiento de conciliación y mediación, el procedimiento se inicia con la presentación de un escrito dirigido al Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciona Laborales. Dicho servicio remite el escrito a la otra parte afectada por el conflicto, con el objeto de que esta preste su conformidad al inicio del procedimiento. Expresada la aceptación, el Servicio de Solución de Conflictos emplaza a las partes a fin de constituir la comisión de conciliación y mediación (artículo 17).

La comisión está constituida por siete miembros por cada una de las partes, además, de tres representantes de la CEG y de un representante de cada una de las organizaciones sindicales que tienen derecho a asistir con voz, pero sin voto. Se levanta acta de la sesión de constitución de la comisión de conciliación y mediación y en el mismo acto se procede a designar por unanimidad al conciliador-mediador (artículo 18).

El conciliador-mediador convoca a las partes para comparecer en el acto de conciliación y, durante la misma, modera el debate y concede a las partes cuantas intervenciones crea convenientes, pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas, así como nuevas sesiones de la comisión con el fin de llegar a un acuerdo (artículo 19). El trámite de conciliación concluye en los casos de avenencia, desavenencia, proposición de mediación o de arbitraje, y por el transcurso de quince días desde la primera reunión sin que se hubiera adoptado ninguna de las soluciones anteriores (artículo 20).

En el caso de que no se alcance la avenencia, las partes de la comisión de conciliación y mediación pueden acordar que el mediador efectúe en el plazo máximo de cinco días hábiles una propuesta de solución de conflicto sobre todos o alguno de los puntos formulados. Las partes tienen que expresar por escrito al mediador su aceptación o rechazo de la propuesta. Si la propuesta fuese rechazada, el mediador, si existiese la voluntad expresa de las partes de someterse al procedimiento de arbitraje, recoge este

extremo en el acta y remite la documentación al Servicio de Solución de Conflictos (artículo 21).

En el supuesto del arbitraje, es necesaria la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial del árbitro, que tendrá carácter de obligado cumplimiento. El procedimiento requiere la presentación de un escrito en el Servicio de Solución de Conflictos (artículo 24). El árbitro, una vez sea designado, comienza su actividad, y puede solicitar la información que considere necesaria para el desarrollo de su función. En la primera reunión con el árbitro las partes suscriben el compromiso arbitral que contendrá, entre otros, si el arbitraje se llevará a cabo conforme a Derecho o será de equidad y las cuestiones concretas sobre las que tiene que versar el arbitraje. Si las partes no hubieran señalado en el compromiso arbitral plazo distinto para la emisión del laudo, este tendrá que emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la designación del árbitro (artículo 26).

En los casos en que se convoque una huelga en un sector o empresa determinado, los sindicatos convocantes de los trabajadores de la empresa deben presentar a la contraparte empresarial afectada —acompañando el preaviso— una propuesta de servicios de mantenimiento que sea preciso prestar durante la misma. En el plazo máximo de dos días naturales, ambas partes tendrán que negociar para llegar a un acuerdo sobre la determinación de los servicios de mantenimiento, aceptando o modificando la propuesta de los convocantes. Si en dicho plazo no se obtuviese un acuerdo, ambas partes tienen que someterse a un árbitro, designado de mutuo acuerdo o, en su defecto, mediante el procedimiento de arbitraje previsto en el AGA, para que en el plazo improrrogable de dos días desde su designación se dicte un laudo motivado en el que se fijen los servicios de mantenimiento a garantizar durante la huelga (artículo 29).

(L) Comunidad Autónoma de las Illes Balears

El 12 de enero de 2005 se suscribió el Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB)[326], por la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB), UGT de las Islas Baleares y CCOO de las Islas Baleares.

[326] Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 24 de enero de 2005, por la que se hace público el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB) (BOIB de 3 de febrero de 2005, núm. 18).

A diferencia de las demás Comunidades Autónomas, en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears los agentes sociales han optado por incluir al órgano encargado de la gestión de las soluciones autónomas de conflictos laborales, el TAMIB, en el título del acuerdo interprofesional; en lugar de hacer alusión a las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos laborales.

(L1) Ámbitos de aplicación

Las disposiciones del acuerdo se aplican en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en los conflictos individuales, plurales o colectivos, siempre y cuando sus efectos se encuentren dentro del citado territorio o cuando, aun excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse o someterse al ámbito territorial de actuación del sistema de solución autónoma de conflictos laborales al que se refiere el acuerdo (artículo 3).

El acuerdo tiene una duración indefinida en caso de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicada a las restantes con una antelación mínima de tres meses (artículo 4).

(L2) El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears

El TAMIB es un órgano paritario que ejerce sus funciones en los conflictos que le sean sometidos en virtud de la libre y voluntaria decisión de los trabajadores y empresarios afectados. El Tribunal desarrolla su actividad a través de un Cuerpo de Mediadores, designados libremente por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del acuerdo, y un Cuerpo de Árbitros, designados unánimemente por la totalidad de dichas partes.

Entre los miembros del Tribunal se encuentran la presidencia y el secretario. La presidencia es ejercida por uno de sus miembros, y el secretario es designado por unanimidad por las organizaciones fundadoras del TAMIB.

(L3) Procedimientos

El acuerdo prevé dos procedimientos: la mediación-conciliación y el arbitraje. En ambos casos, los principios básicos son la gratuidad, igualdad procesal, imparcialidad, autonomía, oralidad, inmediatez, audiencia y contradicción.

A través de la mediación y la consiguiente acción conciliadora que esta comporta, un grupo paritario de mediadores de procedencia empresarial y sindical —especialistas en relaciones laborales—, intenta alcanzar un acuerdo entre las partes en conflicto proponiendo una solución basada en la ley y en la equidad[327]. La sumisión de las partes al procedimiento se entiende otorgada cuando después de la solicitud de una de las partes, comparezca la otra y acceda a la celebración del trámite de mediación. No obstante, cuando en el Convenio Colectivo o acuerdo de empresa aplicable se incluya una cláusula en la que las partes negociadoras se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos de mediación regulados en el acuerdo, no es necesaria la sumisión.

La intervención del Tribunal se produce cuando una de las partes presente en el Registro del Tribunal un escrito introductorio, en el que se expongan, entre otros, los hechos que motivan el conflicto. El escrito debe ir acompañado de la acreditación de haberse instado, en su caso, la preceptiva intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios o pactos colectivos (artículo 14).

Recibido el escrito introductorio, el Tribunal emplaza a las partes en el plazo de 5 días hábiles siguientes al de la presentación de aquél, señalando la fecha, hora y lugar para el trámite de la conciliación-mediación (artículo 15). El acto de mediación procura la conciliación de las partes en conflicto, y del mismo trámite se levanta acta por el secretario del tribunal, haciendo constar, entre otros, la forma de conclusión del acto. En el caso de que el procedimiento concluya sin avenencia, se ofrece a las partes en conflicto la posibilidad de resolución del mismo a través del arbitraje (artículo 16).

En el arbitraje pueden darse dos situaciones: que las partes acudan directamente al arbitraje, o que las partes acudan una vez hayan agotado el procedimiento de mediación sin que se haya alcanzado una solución al conflicto. Con lo cual, en el primer supuesto, es necesaria la petición directa de arbitraje, en cuyo caso se precisa que las partes implicadas suscriban un convenio arbitral; y, en el segundo supuesto, es necesario el acuerdo expreso de sometimiento al arbitraje efectuado ante el TAMIB, acuerdo que se alcanza una vez agotada la mediación sin haber logrado acuerdo[328].

El ejercicio de la función de árbitro es incompatible cuando por razón de profesión o cargo, la persona designada hubiera conocido, en cualquier medida, del

[327] SELMA PENALVA, A. y MIRAS MARÍN, N. (2014, p. 408).
[328] SELMA PENALVA, A. y MIRAS MARÍN, N. (2014, p. 413).

asunto a él sometido. En tal caso, el árbitro pondrá en conocimiento del TAMIB dicho hecho en el término más breve posible, con suspensión de los plazos indicados (artículo 20. e).

Cuando los árbitros sean designados, estos convocarán una reunión conjunta de las partes. En ella oirán las exposiciones de ambas partes y analizarán la documentación que obre en el expediente, así como los informes, peritajes y otras diligencias que se hubieran realizado. Finalmente, el árbitro emite un laudo motivado.

(M) Comunidad Autónoma de La Rioja

Mediante el Acuerdo Interprofesional de la Rioja suscrito el 23 de noviembre de 1994[329] por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos CCOO y UGT de La Rioja, se acordó la constitución del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja como órgano de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales. El Tribunal se regula a través del Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje[330]. Posteriormente, el 15 de mayo de 1997 se alcanzaron varios Acuerdos del Comité Paritario de interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de La Rioja[331], los cuales modificaron el Acuerdo interprofesional de 1994 y el Reglamento de 1996.

(M1) Ámbitos de aplicación

Las disposiciones del reglamento son de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja y estarán afectados por las mismas las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial mencionado (artículo 2 del reglamento).

El Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja tiene una vigencia indefinida. No obstante, cualquier organización firmante del acuerdo puede denunciarlo comunicándolo a los restantes (artículo 3 del reglamento).

En cuanto a la aplicación objetiva, el reglamento se aplica en los conflictos laborales individuales y colectivos (artículo 4 del reglamento).

[329] Acuerdo interprofesional de La Rioja suscrito por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos CCOO y UGT de La Rioja (BOR de 31 de diciembre de 1994, núm. 160).
[330] BOR de 2 de enero de 1997, núm. 1.
[331] BOR de 7 de agosto de 1997, núm. 94.

(M2) Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja

El cometido esencial del Tribunal es promover y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntarias de los conflictos laborales, individuales o colectivos (artículo 4 del reglamento).

El Tribunal de La Rioja se compone de diferentes órganos: el comité paritario, el presidente, el secretario y el cuerpo de árbitros. El comité paritario tiene unas funciones determinadas, que son: la interpretación de cualquier cláusula del acuerdo interprofesional, el nombramiento y designación del secretario, el nombramiento de miembros del cuerpo de árbitros, la ampliación o la reducción de la lista de árbitros y el desarrollo del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral. El comité también actúa como órgano consultivo en cuanto a posibles interpretaciones de lo pactado. En cuanto a la presidencia del tribunal, existe un sistema de alternancia anual y entre sus funciones se encuentran: dar la orden para la convocatoria, mantener el orden en las reuniones, conceder el uso de la palabra a quien lo solicite, dirigir el debate y ratificar la autentificación de documentos. El secretario, por su parte, tiene que poseer reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico-laboral y sus funciones son: convocar a cada una de las partes, levantar acta de las reuniones y hacer certificaciones de las actas. Por último, el cuerpo de árbitros está formado por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo.

(M3) Procedimientos

El reglamento prevé la mediación, la conciliación y el arbitraje. Los dos primeros procedimientos se regulan en un mismo precepto.

En los procedimientos de mediación y conciliación es necesario que se haya producido la libre y expresa voluntad de sometimiento de trabajadores y empresarios. Sin embargo, dicho consentimiento se entiende otorgado cuando, tras la solicitud inicial de una de las partes, comparezca la otra ante la citación del Tribunal Laboral y acceda a la celebración del trámite de mediación y conciliación. De la misma manera, el consentimiento se entiende otorgado, cuando el Convenio Colectivo aplicable en la Comunidad Autónoma de La Rioja o acuerdo suficiente, incluya una cláusula en la que las partes negociadoras se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación del reglamento (artículo 10 del reglamento).

El procedimiento de mediación y conciliación se inicia con un escrito introductorio ante el Tribunal Laboral. Una vez recibido el escrito, el Tribunal cita a las partes en un lugar, fecha y hora para el trámite de la mediación y la conciliación. En el trámite son oídas ambas partes y el Tribunal puede ofrecer las propuestas y soluciones que estime oportunas. Al finalizar el mismo, el secretario levanta acta en la que se harán constar, entre otros, la postura de cada una de las partes y los acuerdos que se adopten o la desavenencia constatada. En caso de desacuerdo, el Tribunal ofrece a las partes la posibilidad de acudir al trámite de arbitraje (artículo 10 del reglamento).

En el caso del arbitraje, este puede resolverse conforme a Derecho o equidad. Las partes tienen que suscribir un convenio arbitral, el cual deberá expresar la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas a la decisión del árbitro. En el procedimiento los árbitros procuran que este se encuentre precedido por el máximo conocimiento de las posiciones que en cada momento están adoptando las partes y la voluntad de conciliar las diferencias. El procedimiento finaliza con la resolución arbitral que es emitida por el árbitro designado por las partes.

El reglamento de la Comunidad Autónoma de La Rioja también dispone la incompatibilidad del ejercicio de la función de arbitraje en caso de que por razón de profesión o cargo la persona designada hubiera conocido, en cualquier medida, del asunto o temas de aquel. En este caso, el árbitro pone en conocimiento del Tribunal Laboral dicho hecho en el plazo más breve posible (artículo 12.4).

(N) Comunidad de Madrid

El 22 de noviembre de 1994 se firmó el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid[332], entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, CCOO de Madrid y UGT de Madrid. Junto al Acuerdo Interprofesional se reguló el Reglamento de Funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid[333]. En este caso, el órgano

[332] Acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Madrid, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de CCOO y UGT, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 6 de marzo de 1995, núm. 56).

[333] BOCM de 6 de marzo de 1995, núm. 56. El reglamento ha sido posteriormente modificado por varias disposiciones: Resolución de 9 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la

encargado de gestionar y desarrollar los procedimientos extrajudiciales o autónomos del Acuerdo es el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

(*N1) Ámbitos de aplicación*

El reglamento es de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad de Madrid y los procedimientos de solución de conflictos previstos en el reglamento son de aplicación cuando el ámbito en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas para ello acuerden remitirse o someterse a dicho ámbito (artículo 3 del reglamento).

En cuanto al ámbito objetivo, los procedimientos previstos en el reglamento son de aplicación a los conflictos colectivos, a los individuales y a los denominados plurales (artículo 4 del reglamento).

El reglamento tiene una duración indefinida en caso de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicada a los restantes con una antelación mínima de tres meses (artículo 5 del reglamento).

(N2) Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las organizaciones firmantes acordaron constituir el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid mediante la creación de una Fundación, con la finalidad de desarrollar los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. La tarea esencial del Instituto es promover, facilitar y proporcionar los sistemas, prácticas y mecanismos de solución voluntaria de los conflictos laborales (artículo 9 del reglamento).

El Instituto Laboral tiene carácter paritario y está compuesto por veinticuatro miembros, mediadores, de los cuales doce se designarán por las organizaciones

Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE; Unión Sindical de Madrid de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), sobre modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 16 de julio de 1998, núm. 167), Resolución de 18 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 17 de septiembre de 1998, núm. 221) y Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación de artículos del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 3 de octubre de 2000, núm. 235).

sindicales firmantes del reglamento y doce por la organización empresarial firmante (artículo 10 del reglamento). El Instituto desarrolla sus funciones por medio de Tribunales laborales y cada Tribunal estará compuesto por un número de miembros no inferior a dos ni superior a veinticuatro (artículo 11 del reglamento).

(N3) Comisiones Paritarias

Los conflictos colectivos derivados de la interpretación de convenios o pactos colectivos que hayan regulado Comisiones Paritarias con funciones de resolución de conflictos deben de ser sometidos a estas, si así lo estableciese el convenio o pacto, con carácter previo a la promoción de cualquier otro procedimiento voluntario de los establecidos en el reglamento (artículo 6 del reglamento). Las Comisiones actúan, en caso de conflicto, de acuerdo a sus propios reglamentos de funcionamiento, y, en ausencia de estas, aplican subsidiariamente las disposiciones del reglamento (artículo 8 del reglamento).

(N4) Procedimientos

El reglamento regula los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. Se refiere indistintamente al procedimiento de conciliación y mediación, y el encabezamiento de los artículos también se titula conciliación y mediación, aunque en su contenido se utiliza el término mediación, por lo que puede considerarse que el reglamento se refiere a la mediación propiamente dicha[334].

El procedimiento de conciliación y mediación se inicia con la presentación del escrito de iniciación en el registro del Instituto Laboral. El secretario del Instituto emplaza a las partes comunicándoles la fecha, lugar y hora de la comparecencia. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intenta la avenencia de las partes, modera el debate y concede a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantiza el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión (artículo 17 del reglamento).

En el caso de las huelgas, antes de la comunicación formal de la convocatoria debe haberse iniciado el procedimiento de mediación que tendrá una duración de setenta y dos horas (artículo 15 del reglamento).

[334] MATEOS BEATO, A. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2014, p. 473).

Agotado el trámite de audiencia, el mediador puede formular propuestas para la solución del conflicto, propuestas que deben tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes. El trámite de conciliación y mediación se considera concluido en los supuestos de avenencia o desavenencia entre las partes en conflicto. En caso de desacuerdo, el Tribunal ofrece a las partes la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje (artículo 19 del reglamento).

En el caso del arbitraje, es necesaria la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral (artículo 20 del reglamento).

El Cuerpo de Árbitros del Instituto Laboral está compuesto por profesionales del Derecho, catedráticos, profesores universitarios o personas expertas en relaciones laborales.

El procedimiento arbitral se inicia por dos vías: directamente, mediante presentación en el Registro del Instituto Laboral de un escrito de solicitud suscrito por los sujetos; o, por acuerdo expreso adoptado por las partes del conflicto en el trámite de conciliación y mediación, haciéndose constar en la respectiva acta su voluntad de someterse al arbitraje y el compromiso de suscribir el correspondiente convenio arbitral (artículo 22.1 del reglamento). El convenio arbitral debe contener, entre otros, las siguientes cuestiones: las cuestiones concretas sobre las que versa el arbitraje, el criterio de Derecho o equidad al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión y el árbitro o árbitros designados por las partes (artículo 22 del reglamento).

El procedimiento arbitral concluye con la emisión del laudo, que siempre es motivado, y el plazo de emisión del mismo es el acordado por las partes. Si las partes nada hubiesen acordado, el laudo se emite en los diez días hábiles siguientes al de la suscripción del compromiso arbitral, pudiéndose prorrogar excepcionalmente por el árbitro, sin que en ningún caso puedan transcurrir veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro (artículo 22.5 del reglamento).

(O) Comunidad Foral de Navarra

El 8 de junio de 1995 se suscribió el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales entre la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y los

sindicatos más representativos, CCOO y UGT[335]. Las partes firmantes constituyeron el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (TLN) con el objeto de promover, impulsar y gestionar el ejercicio de las funciones de mediación, conciliación y arbitraje.

El 25 de septiembre de 2013 los mismos agentes sociales procedieron a revisar el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales[336].

(O1) Ámbitos de aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo, referentes a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, son de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Foral de Navarra a las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en el ámbito territorial mencionado. En definitiva, el acuerdo se aplica aunque la empresa tenga la sede fuera de la Comunidad Foral, puesto que el requisito es que la relación laboral se desarrolle en dicha comunidad[337].

El acuerdo es de aplicación en aquellos conflictos laborales de carácter colectivo o individual, y, respecto a la vigencia del acuerdo, este se mantiene vigente salvo denuncia expresa formulada por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses, o acuerdo expreso de revisión suscrito por todas ellas en el que establecen las nuevas condiciones de alcance y vigencia temporal.

(O2) Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra

El TLN es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones empresariales y sindicales, y está integrado por doce vocales titulares (artículo 5 del acuerdo). El Tribunal recibe los escritos que den lugar a los procedimientos, efectúa las citaciones y notificaciones, registra y certifica los documentos oportunos y, en general, se encarga de cuantas tareas sean precisas para

[335] Resolución 1046/1995, de 27 de junio, del Director General de Trabajo y Empleo del Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se dispone el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del «Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales» (BON de 21 de julio de 1995, núm. 91).
[336] Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto de revisión del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (BON de 23 de enero de 2014, núm. 15).
[337] DE ÁVILA ALZU, M.M. (2014, p. 482).

posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos (artículo 6 del acuerdo).

El Tribunal cuenta con un secretario, cargo que debe recaer en persona de reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico-laboral. Entre sus funciones se encuentran el levantar actas de las reuniones y acuerdos, así como expedir certificaciones de las mismas (artículo 7 del acuerdo).

(O3) Procedimientos

Antes de entrar en detalle con los diferentes procedimientos que contiene el Acuerdo, conviene mencionar que en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria. La misma norma es de aplicación en los conflictos sobre interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos que tengan establecida una Comisión Paritaria (artículo 12 del acuerdo).

Los procedimientos que se establecen en el acuerdo para la solución de los conflictos son la conciliación y la mediación, y el arbitraje. Todos ellos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción (artículo 11 del acuerdo).

En el procedimiento de conciliación y mediación, la intervención del TLN se produce mediante escrito de iniciación que tiene que presentarse en el Registro del propio organismo. El escrito contiene, entre otros, la exposición de los hechos que motivan el conflicto así como las pretensiones de la parte que lo insta. Una vez recibido el escrito, el Tribunal señala fecha, hora y lugar para el trámite. En el trámite son oídas ambas partes concediéndose la palabra a las mismas cuantas veces se estime conveniente (artículo 14 del acuerdo).

Del trámite de conciliación y mediación se levanta acta por el secretario del Tribunal, en el que constan los términos del acuerdo alcanzado o, en su caso, la falta de acuerdo constatada. En caso de desacuerdo, el TLN ofrece a las partes la posibilidad de someterse al trámite de arbitraje.

En el caso del arbitraje, las partes tienen que suscribir un convenio arbitral, donde se expresa la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de todas las

cuestiones litigiosas a la decisión de un árbitro, así como expresar su sumisión de cumplir con tal decisión (artículo 16 del acuerdo). Las partes pueden acudir al arbitraje por dos vías: una vez finalizado el trámite de conciliación y mediación, las partes pueden someterse voluntariamente al arbitraje, o trabajadores y empresarios pueden acudir directamente al arbitraje sin haberse sometido previamente al procedimiento de conciliación y mediación.

Una vez que el árbitro designado hubiera aceptado, convocará una reunión conjunta con las partes. El procedimiento concluye cuando el árbitro emita el laudo, después de ser oídas las exposiciones de las partes y analizada la documentación del expediente, así como los informes, peritajes y otras diligencias que se hubieran realizado (artículo 17 del acuerdo).

En el seno del TLN se ha suscrito con fecha 21 de septiembre de 2015 un protocolo de actuación por el que se establece un marco de colaboración estable entre los juzgados y tribunales del orden social en la Comunidad Foral de Navarra y el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra[338]. La Comunidad Foral de Navarra es pionera en esta práctica. Se trata de un instrumento absolutamente encomiable[339] en el que las partes afirman ser conscientes «de que en el ámbito de las relaciones laborales, junto a los conflictos y discrepancias de índole sustancialmente jurídica que resuelven en derecho jueces y tribunales, coexisten conflictos de intereses, individuales y colectivos, cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo entre las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses»[340].

El protocolo de actuación consta de cinco cláusulas. La primera delimita el objeto y señala que «se pretende que en todos aquellos procedimientos en los que a iniciativa del órgano judicial actuante así se considere oportuno a la vista de las concretas circunstancias concurrentes en el litigio, se utilice el trámite procesal de conciliación judicial previsto en el artículo 84 de la vigente LRJS, para instar a las partes a solicitar conjuntamente la apertura de un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra que, en caso de concluir con acuerdo, ponga fin al litigio». La segunda cláusula establece el ámbito de actuación, y, en ese sentido, determina cuáles son los

[338] Texto íntegro en: http://fsima.es/wp-content/uploads/texto-acuerdo-tsjn-tln.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).
[339] CASAS BAAMONDE, M.E. (2015, p. 14).
[340] III apartado de la exposición del Protocolo de Actuación.

litigios susceptibles de ser derivados a procedimientos aceptados de mediación, entre los que se encuentran: la impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores, los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o los procedimientos de movilidad geográfica. La misma cláusula indica que «la iniciativa para instar a las partes a derivar el litigio a un procedimiento de mediación aceptado ante el Tribunal Laboral de Navarra, corresponde en exclusiva al órgano judicial competente para conocer del procedimiento». La tercera cláusula establece el procedimiento a seguir en los casos en que el tribunal derive a las partes al procedimiento de mediación y estas acepten. Así, «se procederá a suscribir ante el secretario judicial correspondiente, un documento de suspensión temporal acordada del procedimiento, que… no podrá exceder de veinte días hábiles… El desarrollo del procedimiento se seguirá conforme a las previsiones establecidas por el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra… ateniéndose a los principios de gratuidad, celeridad, audiencia a las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción». Sea cual fuere el resultado de la mediación, se notificará el mismo al órgano judicial competente. La cláusula cuarta crea una Comisión de Seguimiento «que efectuará periódicamente una labor de seguimiento y análisis de los procedimientos derivados así como de los acuerdos alcanzados. Tendrá asimismo encomendada la función de proponer mejoras y modificaciones en el procedimiento diseñado y en general, la de velar porque en su desarrollo y ejecución, este Convenio responda a los fines perseguidos de consecución de una gestión de los conflictos laborales, más eficaz y satisfactoria para todas las partes implicadas». La quinta y última cláusula hace constar expresamente que «la firma del presente Protocolo en ningún caso determinará obligaciones exigibles, de índole económica o de cualquier otra naturaleza, para el Consejo General del Poder Judicial ni para la Sala de Gobierno o la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra». Por lo que se entiende que los gastos derivados del procedimiento de mediación correrán a cargo de las partes, sin que, en ningún caso, los órganos antes citados tengan obligación económica alguna.

En verdad, se considera que este mismo camino es el que tendrían que seguir las demás Comunidades Autónomas: crear un marco de colaboración entre los tribunales del orden social y los organismos autonómicos de solución extrajudicial o autónoma en materia laboral. De esta manera, siempre y cuando el juez lo estimase necesario, las

partes serían derivadas a un procedimiento de mediación. Constituye otra vía de fomento de las soluciones extrajudiciales o autónomas.

(P) Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

El 30 de octubre de 1996 la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales (CROEM), UGT y CCOO suscribieron el primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR)[341]. Se trataba, en realidad, de una mera transposición en clave regional de lo establecido en el ASEC[342]. Años más tarde, el 13 de enero de 2005, se suscribieron el ASECMUR II y su Reglamento de aplicación por las mismas partes firmantes del Acuerdo de 1996[343].

Las organizaciones firmantes crearon la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL), que solo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en dicho acuerdo.

(P1) Ámbitos de aplicación

El ASECMUR II es de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y los procedimientos de solución de conflictos previstos en él son de aplicación a todos los conflictos que surjan entre organizaciones empresariales y sindicales, así como entre las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que estén sometidas a un Convenio Colectivo de ámbito regional o inferior. También será de aplicación a los conflictos que surjan en empresas a las que les sea de aplicación un Convenio Colectivo de ámbito superior al regional, cuando afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (artículo 2.2 del acuerdo).

En cuanto a la vigencia del acuerdo, este finalizó el 31 de diciembre de 2006, prorrogándose a partir de tal fecha, por períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada periodo (artículo 2.3 del acuerdo).

[341] BORM de 1 de marzo de 1997, núm. 50.
[342] CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (2014, p. 517).
[343] Resolución de 2 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BORM de 15 de junio de 2005, núm. 135).

Los procedimientos regulados en el ASECMUR II son de aplicación a los conflictos de carácter colectivo, no así a los conflictos de carácter individual. Así, si bien el acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, las partes pueden, en un futuro, establecer procedimientos de solución de conflictos individuales cuando a juicio de las mismas y previos lo estudios pertinentes así lo estimaran (artículo 4.2 del acuerdo). En este caso, tampoco se han incluido a día de hoy los conflictos individuales en el ámbito funcional del acuerdo[344].

(P2) La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales

La ORCL es una institución paritaria constituida por partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASECMUR II. La Oficina elabora una lista de mediadores y árbitros que facilita a los demandantes de sus servicios. La lista de mediadores está compuesta por los nombres aportados por las partes firmantes del ASECMUR II y la lista de árbitros en consensuada por todas las organizaciones firmantes (artículo 11.2 del reglamento).

El ORCL elabora sus propias normas de régimen interior. Estas deben prever el funcionamiento diario de la Oficina, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación, y la publicidad de sus actuaciones (artículo 11.5 del reglamento).

(P3) Comisión Paritaria

Es preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria en los conflictos de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como de otros acuerdos o pactos que tuvieran establecida una comisión de este tipo (artículo 8 del acuerdo y del reglamento).

Se distinguen tres supuestos de posible actuación de la Comisión Paritaria. Primero, si la Comisión Paritaria no tiene atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, se podrá solicitar directamente ante la ORCL, acreditando que efectivamente se ha acudido a la Comisión Paritaria. Ello supone para la parte en cuestión tener que dirigirse en todo caso a la Comisión Paritaria, aun a sabiendas de que

[344] Tal y como recoge el último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Murcia no dirime casos en materia de conflictos individuales. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

la misma carece de funciones resolutorias, a fin de obtener de ella una resolución expresa que así lo certifique, lo que no consigue sino retrasar la solución del conflicto (artículo 8.3 del reglamento)[345]. Segundo, si la comisión tiene atribuidas funciones de mediación y normas de procedimiento, la controversia será sometida a la misma y no a la ORCL (artículo 8 del acuerdo). Tercero, y último, si la comisión tiene atribuidas funciones de mediación, pero carece de normas de procedimiento, la intervención de la misma será solicitada por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al ORCL (artículo 8.2 del reglamento).

(P4) Procedimientos

Los procedimientos que prevé el ASECMUR son la mediación y el arbitraje. La mediación será obligatoria en los siguientes casos: a solicitud de una de las partes en conflicto; a solicitud de una de las partes intervinientes en el periodo de consultas de conformidad con los artículos 40, 41, 47 y 51 del TRLET-2015; como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflictos colectivos ante la jurisdicción laboral y previa a la convocatoria de huelga. El arbitraje, en cambio, solo es posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito (artículo 6 del acuerdo).

Los procedimientos previstos en el ASECMUR II se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad (artículo 7 del acuerdo).

La mediación comienza con la presentación de un escrito dirigido a la ORCL. El escrito tendrá que contener, entre otros, el objeto del conflicto, la pretensión y las razones que lo fundamentan (artículo 14 del reglamento). Posteriormente, el ORCL debe convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.

La actividad del mediador comienza después de su designación, y el procedimiento se lleva a cabo conforme a los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. El mediador recaba la información que considere precisa, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la misma. Durante la comparecencia, el órgano de mediación procura la avenencia de las partes, modera el debate y concede a las partes cuantas intervenciones considere oportunas (artículo 15.3 del reglamento).

[345] CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (2014, p. 532).

Agotado el trámite de audiencia, el mediador puede formular propuestas para la solución del conflicto que se tienen por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes. El procedimiento puede terminar con o sin avenencia y también puede hacerlo por acuerdo de las partes de someter el conflicto a arbitraje, sin necesidad de agotamiento de los plazos (artículo 17.1 del reglamento).

En este punto, conviene hacer alusión a la incompatibilidad de ejercer la mediación. El mediador debe ser ajeno al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora. Se consideran los siguientes supuestos: si el conflicto fuera de sector, son incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato o de la asociación empresarial afectado. Si el conflicto fuera de empresa, son incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, así como los asesores de las partes que hayan participado en la negociación origen del conflicto. En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, pueden ser designados mediadores aquellos sujetos mencionados en los supuestos anteriores —esto es, los asesores de las partes, los integrantes del órgano directivo del sindicato o de la asociación empresarial, los miembros del comité de empresa, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales y la dirección de la empresa—, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad (artículo 11.6 del reglamento)[346].

En el supuesto del arbitraje, el procedimiento comienza con la presentación del escrito ante la ORCL suscrito por los sujetos que deseen someter la cuestión a arbitraje. El escrito debe expresar el árbitro que se solicita para dirimir la cuestión y, asimismo, debe contener, entre otros, las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, de la pretensión y de las razones que lo fundamentan y el plazo para dictar el laudo arbitral (artículo 20 del reglamento). Inmediatamente después de la designación del árbitro, la actividad comienza con el procedimiento, que se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la

[346] El reglamento ha optado por copiar la disposición contenida en el artículo 14.6 del ASAC V.

comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario (artículo 21 del reglamento).

La emisión del laudo se lleva a cabo en el plazo acordado por las partes y, en caso de que las partes nada hayan acordado, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, el árbitro puede prorrogar el plazo mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles (artículo 22 del reglamento).

(Q) Comunidad Autónoma del País Vasco

El primer acuerdo interprofesional suscrito, a nivel autonómico y a nivel estatal, fue el acuerdo de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Antes de entrar a analizar el acuerdo es necesario ahondar en ciertas cuestiones que lo precedieron. En el año 1981 se creó en la Comunidad Autónoma del País Vasco el Consejo de Relaciones Laborales[347], órgano de representación y participación institucional con funciones de promoción de la negociación, resolución de conflictos y elaboración de informes en materia laboral[348]. El Consejo impulsó un procedimiento propio de solución de conflictos de ámbito no superior a la Comunidad Autónoma y, para ello, se creó en 1983 una comisión formada por ELA (Eusko Langileen Alkartasuna), UGT, CCOO y la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK), que tras sucesivos borradores, iba incorporando los acuerdos que se alcanzaban[349]. La negociación terminó en mayo de 1984, pero UGT —que hasta entonces había apoyado el acuerdo—, finalmente, no lo suscribió por disentir de algunas regulaciones de los procedimientos[350]. Esa ausencia «fue a la postre una de las causas que minaron su eficacia»[351] junto a la «tensión existente entre los sindicatos»[352].

Finalmente, se aprobó el texto por ELA, CCOO y CONFEBASK, denominado PRECO I[353]. El objetivo de este primer acuerdo «fue la asunción, por parte de las

[347] Ley 9/1981, de 30 de septiembre, sobre Consejo de Relaciones Laborales (BOPV de 26 de octubre de 1981, núm. 80). Derogada posteriormente por la Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales/ Lan Harremanen Kontseilua (BOPV de 28 de julio de 1997, núm. 142).
[348] ODRIOZOLA LANDERAS, M.A. (1998, p. 107).
[349] ODRIOZOLA LANDERAS, M.A. (1998, p. 109).
[350] ALONSO SANTOS, J.J. (1999, p. 514).
[351] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 621).
[352] ODRIOZOLA LANDERAS, M.A. (1998, p. 109).
[353] Acuerdo del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de 26 de julio de 1984, por el que se aprueba el texto del proyecto de Acuerdo al procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la

organizaciones empresariales y sindicales, de un mayor protagonismo y ejercicio de su autonomía en el gobierno de las relaciones laborales, para determinar su contenido y, en concreto, para asumir el control y la resolución de los problemas derivados de ellas a través del diálogo y la negociación colectiva, como instrumento fundamental de actuación»[354].

El inicio de esta nueva andadura no fue nada fácil, ya que existían muchas dificultades para su puesta en marcha, tanto a nivel social como legal[355]. No hay que olvidar que en aquella época la legislación relativa a las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos era muy escasa, y, además, la sociedad no estaba habituada a emplear este tipo de mecanismos para resolver los conflictos. A partir de la reforma de 1994 (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.5), se facilitó de manera definitiva la práctica y promoción de medios autónomos de solución de conflictos, a través de la negociación colectiva[356]. Se podría hablar de un «tardío aterrizaje en nuestro panorama jurídico de las soluciones autónomas a nivel de la legislación ordinaria que, aunque incompleta, contrarresta toda una etapa anterior de pasividad legislativa»[357].

Al PRECO I le sucedió el PRECO II en 1990[358], con muy importantes innovaciones respecto a su predecesor: UGT se incorporó al mismo y se transformó el carácter obligatorio del PRECO I en un procedimiento voluntario, eliminando de esta forma los obstáculos a la plena efectividad del primer pacto[359]. También es relevante el hecho de que las organizaciones firmantes se comprometieran a constituir por medio de sus representantes en el Consejo de Relaciones Laborales una Comisión que estudiase y elaborase una propuesta de procedimientos de resolución de conflictos individuales de carácter laboral, en el plazo máximo de un año desde su constitución[360]. Ese compromiso no se ha materializado a día de hoy, y, por lo tanto, los conflictos

Negociación Colectiva descrito por la Confederación Sindical ELA-STV y CCOO de Euskadi, por una parte, y de la otra por CONFEBASK (BOPV de 13 de diciembre de 1984, núm. 212).

[354] GIL PÉREZ, M.E. (2012, pp. 177-178).

[355] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 178).

[356] Ibídem.

[357] LANTARÓN BARQUÍN, D. (2003, p. 627).

[358] Resolución de 28 de junio de 1990, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) (BOPV de 3 de julio de 1990, núm. 131).

[359] ODRIOZOLA LANDERAS, M.A. (1998, p. 110).

[360] Artículo único del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Individuales, que se encuentra inmerso en el PRECO II.

colectivos serán los únicos conflictos objeto de los procedimientos que establece el PRECO[361].

En 1993 se incorpora al acuerdo el sindicato LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak)[362], con lo cual, puede decirse que es entonces cuando se constituye un acuerdo interprofesional respaldado por todas las organizaciones más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco: los sindicatos ELA, UGT, CCOO y LAB, y CONFEBASK.

El último acuerdo es del año 2000, el PRECO III[363] que se suscribió por CONFEBASK, ELA, LAB, CCOO y UGT. Así pues, conviene atender primero al preámbulo de la ley, ya que contiene numerosas alusiones que harán que se entienda mejor el contexto y la esencia de la propia ley. Por un lado, alude al hecho de que ha llegado el momento de revisar el acuerdo, ya que la realidad ha cambiado y «los procedimientos autónomos de solución de conflictos están implantados en casi todo nuestro entorno. Además, nuestra propia realidad ha evolucionado de modo notable: el alto grado de utilización de nuestros procedimientos en los conflictos colectivos, su alto nivel de acogida en la negociación colectiva, la eficacia demostrada en la solución de los mismos, revelan un sistema ya plenamente consolidado y maduro, pero conservando aún ciertas cautelas propias del momento en el que se suscribió el Preco II». Por otro lado, se estima conveniente «agilizar las reglas de los procedimientos dotando a estos de una mayor flexibilidad para su óptima acomodación a las circunstancias de cada conflicto y a los deseos de las partes». Además, se instaura un sistema de «procedimientos de conflictos laborales adecuado a la realidad actual, contribuyendo, así, a que la profundización en el diálogo y en la negociación entre los propios protagonistas de los conflictos sea el elemento determinante para su solución y para la consolidación de nuestro sistema de relaciones laborales».

(Q1) Objeto y ámbito de aplicación del PRECO III

[361] Tal y como recoge el último Anuario de estadísticas de 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Comunidad Autónoma del País Vasco no dirime casos en materia de conflictos individuales. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

[362] Resolución de 18 de mayo de 1994, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de los "Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II)" (BOPV de 21 de junio de 1994, núm. 117).

[363] Resolución de 10 de marzo de 2000, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales- PRECO" (BOPV DE 4 de abril de 2000, núm. 66).

El objeto del presente acuerdo consiste en regular el sistema de procedimientos de resolución de conflictos laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En el caso de que el conflicto exceda el mencionado territorio, podrá aplicarse el presente acuerdo, siempre y cuando «lo acuerden quienes representen a la mayoría de los trabajadores y de los empresarios afectados»[364]. A través de dicha regulación queda resuelto el conflicto de territorialidad que pudiera derivarse de la aplicación de dos o más acuerdos autonómicos, ya que es posible que al surgir un conflicto laboral este pueda afectar a más de una Comunidad que cuente con medios extrajudiciales o autónomos para solucionarlo[365]. En un principio, se barajaban dos posibilidades: por un lado, que el Estado unificara todos los procedimientos extrajudiciales o autónomos; y por otro lado, la creación de un procedimiento especial que se aplicara en el caso de que el conflicto excediera de la Comunidad Autónoma. La primera de ellas parecía rechazable ya que daría al traste con las ventajas de la regionalización de estos medios, y, en cuanto a la segunda, parecía que era la más acertada[366]. El PRECO III contiene la solución para dicho conflicto y deja en manos de la voluntad de las partes el sometimiento o no al procedimiento establecido en el mismo, con lo cual, podría entenderse que si las partes deciden someter la controversia a otro acuerdo autonómico, esta elección será totalmente válida.

Al igual que ocurre con el ASAC V, el PRECO III también se ampara en el artículo 83.3 del TRLET-2015, con lo cual, posee «eficacia general en su ámbito territorial sobre todos los empresarios, trabajadores, representaciones de estos y organizaciones sindicales y empresariales»[367]. Cabe destacar, que a diferencia del ASAC V, el PRECO III no excluye de su ámbito los conflictos de los funcionarios públicos. Ninguna norma veda su acogimiento, y, por eso, estos acuden con asiduidad a estos procedimientos, que se han transformado en el modo normal de solventar sus conflictos[368]. En cuanto a su ámbito temporal, el PRECO III se concierta por tiempo indefinido, cuestión que difiere del ASAC V que establece una fecha determinada.

(Q2) Comisión Paritaria

[364] Artículo 2 del PRECO III.
[365] ODRIOZOLA LANDERAS, A; MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A. y MATÍAS ORTIZ DE ZÁRATE, A. (1998, p. 38).
[366] Ibídem.
[367] Artículo 3 del PRECO III.
[368] ALONSO SANTOS, J.J. (1999, p. 522).

El PRECO III, al igual que el ASAC V, contiene la regulación de la Comisión Paritaria, quien se encarga de la interpretación y aplicación del acuerdo y la elaboración de sus normas de aplicación. En un primer momento, la regulación del PRECO III parece más extensa en esta materia que la del ASAC V, sin embargo, el acuerdo estatal contiene un anexo de recomendaciones al final del mismo acerca del funcionamiento de la Comisión, mientras que el PRECO III establece ese funcionamiento en el articulado del acuerdo. Por ejemplo**,** a la hora de estipular la periodicidad de las reuniones de la Comisión, el PRECO III señala que «se reunirá como mínimo una vez al año»[369], mientras que el ASAC V emplea la frase «reuniones periódicas frecuentes», sin determinar un número concreto. Lo mismo ocurre con los votos necesarios para aprobar acuerdos, mientras el PRECO III establece que «adoptará sus acuerdos por mayoría de cada parte… [salvo en algunos casos] en que los adoptará por unanimidad»[370], el ASAC V señala que «la adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones –o incluso mayoría simple de los votantes– y solo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas». De la misma manera, el ASAC V y el PRECO III difieren en la regulación de los procedimientos extrajudiciales o autónomos. Así, el PRECO III menciona la conciliación, la mediación y el arbitraje, y el ASAC V solo hace mención a la mediación y al arbitraje.

(Q3) Los procedimientos de solución establecidos en el PRECO III

En cuanto a las clases de procedimientos, el PRECO III regula la conciliación, la mediación y el arbitraje. En ese sentido, define brevemente en que consiste cada uno de los procedimientos. Estos tres procedimientos se aplicarán en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, de decisión o práctica de empresa, de intereses (falta de consenso en la negociación de los convenios o acuerdos); y en los desacuerdos de los períodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva. Los tres procedimientos no se encuentran conectados en un escalamiento que exija su agotamiento sucesivo, con lo cual, todos ellos son accesibles de modo directo[371]. En el caso de la mediación, el PRECO III regula algo novedoso: si no se alcanza el acuerdo entre las partes, el mediador culminará su actuación formulando una propuesta escrita, ampliamente

[369] Artículo 5 del PRECO III.
[370] Ibídem.
[371] ALONSO SANTOS, J.J. (1999, p. 523).

razonada y de voluntad persuasiva, a cuya conclusión las partes tendrán que responder afirmativa o negativamente[372].

El PRECO III al igual que el ASAC V hace referencia al agotamiento del requisito previo a la vía judicial. Establece que las conciliaciones o mediaciones «desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen al intento de conciliación ante un servicio administrativo»[373] que exige el artículo 156.1 del LRJS.

Se constituye un colegio de conciliadores-mediadores y otro de árbitros para actuar en los procedimientos contenidos en el PRECO III. Estos profesionales son nombrados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, y «las listas de los profesionales serán actualizadas cada año a fecha uno de enero por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria»[374].

En el PRECO III, al igual que el ASAC V, un órgano es el encargado de gestionar los distintos procedimientos, en este caso será el Consejo de Relaciones Laborales a través de las sedes territoriales que mantiene en cada uno de los Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El trámite se inicia con la presentación de la solicitud del procedimiento correspondiente. Sin embargo, antes de dicha solicitud el conflicto colectivo se someterá a la Comisión Paritaria que el convenio o acuerdo colectivo haya constituido. Por lo tanto, al igual que ocurre en el ASAC V, el PRECO III también regula la actuación previa de la Comisión Paritaria. Esta exigencia se agota una vez que hayan transcurrido «quince días desde la solicitud a la Comisión Paritaria sin que se acredite que el conflicto ha sido solucionado»[375]. En ese caso, se presentará la solicitud en la sede correspondiente del Consejo de Relaciones Laborales.

En este caso, el PRECO III establece la actuación previa de la Comisión «si la misma actúa de modo efectivo»[376], disponiendo, además, que «si a la persona responsable de la sede del Consejo no le consta que la comisión actúa de modo efectivo, se dará trámite a la solicitud cuando el solicitante niegue dicho funcionamiento, y no se opongan quienes representen la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por

[372] ALONSO SANTOS, J.J. (1999, pp. 523-524).
[373] Artículo 10 del PRECO III.
[374] Artículo 11 del PRECO III.
[375] Artículo 13 del PRECO III.
[376] Ibídem.

el conflicto». Con lo cual, el PRECO III regula con más claridad esta cuestión e impone una solución para los casos en los que la Comisión no se encuentre instaurada efectivamente.

En los casos de inicio del procedimiento de conciliación o mediación, «la persona responsable de la sede convocará a los sujetos legitimados a un encuentro de conciliación en fecha inmediata. En el mismo intentará que las partes alcancen una avenencia. De no alcanzarse de seguido… podrán decidir que el procedimiento continúe, sea como conciliación o como mediación. De ser así, designarán… un conciliador o un mediador»[377]. Al contrario de lo que ocurre en el ASAC V, en el PRECO III las partes tienen que someterse primeramente a un encuentro de conciliación —en los casos en el que la solicitud sea de conciliación o mediación—, y si no se alcanzase ningún acuerdo, el procedimiento continúa con el procedimiento solicitado[378]. En el caso de que la parte solicitante no acudiese al encuentro de conciliación se archiva la solicitud, y la «no concurrencia de quienes representen a la mayoría de los afectados de una u otra parte o la imposibilidad de que acuerden la continuación del procedimiento harán que la conciliación se considere intentada sin efecto»[379].

Se pueden dar ciertos casos en los que la mediación continuará, aunque no participe una de las partes, por la sola voluntad de quienes representen la mayoría de los afectados de la otra parte: cuando así lo establezca un acuerdo o Convenio Colectivo respecto a los conflictos colectivos que señalen, o bien, cuando hayan transcurrido seis meses desde la iniciación de las negociaciones de un Convenio Colectivo sin que se haya producido acuerdo, y siempre que no existan negociaciones en curso en los dos últimos meses.

En el caso del arbitraje, la persona responsable de la sede del Consejo de Relaciones Laborales convoca a los sujetos para ofrecerles participar, y se procede a la designación del árbitro en el supuesto de que no conste en el impreso de solicitud.

Por otro lado, el PRECO III, al igual que el ASAC V, también regula la conciliación, la mediación y el arbitraje obligatorios en ciertos casos, siempre y cuando concurran algunas de las características analizadas anteriormente.

[377] Artículo 15 del PRECO III.
[378] En este caso, el carácter escalonado de los procedimientos viene condicionado por la previa actuación de la Comisión Paritaria y del previo encuentro de conciliación. Este último caso no se prevé en el ASAC.
[379] Ibídem.

Los conciliadores, mediadores y árbitros «serán designados por mayoría de quienes participen por cada parte. Si no logran tal acuerdo, se les presentará una lista impar de profesionales, de la que una y otra parte descartarán nombres alternativamente hasta que quede uno solo»[380]. En caso de desacuerdo de las partes a la hora de designar al profesional, el PRECO III opta por resolver dicha disputa presentando una lista impar a las partes y teniendo que descartar alternativamente hasta que quede solo uno. Solución muy parecida contiene el ASAC V. No obstante, este último solo se refiere al desacuerdo en la elección del árbitro, y, además, concreta en cinco árbitros la lista que se facilitará a la partes; con lo cual, podría decirse que la solución ofrecida en el ASAC V es más precisa, al establecer que esa lista se compone de cinco árbitros, que si bien es un número impar, es un número reducido y concreto.

En los procedimientos, al igual que en el ASAC V, se «garantizará en todo caso el derecho de audiencia de todos los participantes en el procedimiento y a que se mantengan los principios de igualdad y contradicción sin que se produzca indefensión»[381]. Además, el procedimiento de conciliación y arbitraje debe finalizar en el plazo máximo de 15 días hábiles, y el procedimiento de mediación en 20 días hábiles, contados desde la designación del profesional. El ASAC V establece plazos más reducidos en el caso de la mediación y el arbitraje, 10 días en ambos casos, con lo cual, parece que la consecución del objetivo de encontrar soluciones rápidas se adapta mejor al plazo establecido en el ASAC V.

Cuestión totalmente novedosa parece la posibilidad de asistencia de asesores en la conciliación. Se puede «facultar para que asistan como asesores del conciliador a una persona designada por la organización empresarial firmante de este Acuerdo y a otra por aquella organización sindical firmante»[382]. En este supuesto, se faculta a las partes para que junto a la potestad que ostentan para designar al conciliador, designen a un asesor del conciliador —cada parte elegirá el suyo—. Este hecho no hace más que dar mayor seguridad al procedimiento, a través de la composición de dos asesores y el conciliador. En concreto, «todo participante podrá hacerse acompañar de un asesor propio». Este se entiende que será/es un abogado, quien asesora a lo largo del procedimiento a su cliente,

[380] Artículo 18 del PRECO III.
[381] Artículo 20 del PRECO III.
[382] Artículo 19 del PRECO III.

ya que en la conciliación, mediación y el arbitraje se permite que las partes vayan acompañadas de sus abogados, lo cual se valora como algo totalmente conveniente.

(Q4) Recurso interno frente al laudo

Otro aspecto que se regula de diferente manera en el PRECO III es el relativo a la posibilidad de interponer un recurso interno frente al laudo arbitral. A través de este recurso, cualquiera de las partes puede recurrir el laudo ante un tribunal de tres árbitros… [recurso que será] preceptivo de modo previo a dicha impugnación judicial»[383]. El mismo constituye un procedimiento de revisión del laudo interno, revisable por árbitros que no hayan participado en el procedimiento, y que serán elegidos por acuerdo de las partes, o, en su defecto, por sorteo ante la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales.

(Q5) Eficacia de las soluciones alcanzadas en el PRECO III

Los acuerdos y laudos adoptados en los distintos procedimientos «producirán los efectos propios de un convenio colectivo de eficacia general»[384]. Convenios colectivos denominados «puros» o «estatutarios» que «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»[385].

1.2.2.3 Principales rasgos comunes de la normativa estatal y autonómica

Antes de entrar a analizar los rasgos comunes o coincidentes de la normativa estatal y autonómica, convendría hacer un análisis global de lo expuesto hasta ahora:

> a) El hecho de que la normativa laboral en materia de mediación y arbitraje se encuentre dividida entre la normativa estatal y la normativa de los agentes sociales provoca cierta confusión y heterogeneidad, esto es, la regulación parece algo desorganizada y sin relación entre sí; no parece que todo haga referencia a un mismo tema: la mediación y el arbitraje laboral.
>
> b) El hecho de que los conflictos individuales no se incluyan en todos los acuerdos interprofesionales crea un cierto desorden y desigualdad entre ciudadanos de diferentes Comunidades Autónomas.

[383] Artículo 26 del PRECO III.
[384] Artículo 29 del PRECO III.
[385] Artículo 82.3 del TRLET-2015.

> c) La normativa relativa a la mediación y al arbitraje laboral no dan importancia al procedimiento, ya que solo lo regulan sucintamente: mencionan la solicitud, la duración, la finalización… pero en lo referente al desarrollo nada se dice. Parece que lo adecuado sería crear una legislación que relacionase toda la normativa laboral, que la uniformase; en definitiva, que crease una homogeneidad entre todas ellas. Quizá lo prioritario e inmediato sería que los conflictos individuales se incluyesen paulatinamente en todos los acuerdos interprofesionales, tanto en el ASAC V como en los de las Comunidades Autónomas.

Si se atiende a la información que disponen los ciudadanos sobre los procedimientos que regulan los acuerdos interprofesionales de cada Comunidad Autónoma, se observa que todos los órganos encargados de llevar a cabo los procedimientos tienen páginas webs[386], salvo el Tribunal Laboral de Canarias. Además, no todas las Comunidades Autónomas aportan la misma información. Por lo general, la mayoría de ellas ofrecen información sobre los procedimientos de mediación y arbitraje y existe la posibilidad de descargar los modelos de solicitud de cada procedimiento[387].

[386] A nivel estatal: http://fsima.es/ (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Andalucía: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Aragón: http://www.fundacionsama.com/enlaces/ (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: http://www.sasec.es/index.php (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Cantabria: http://www.orecla.com (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad de Castilla y León: https://www.serla.es/es (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha: http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Cataluña: http://www.tribulab.cat/es (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Valenciana: http://www.fundaciontal.org/index.php (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Extremadura: http://www.frlex.es/index.php (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de Galicia: http://cgrl.xunta.es/index.asp (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de las Illes Balears: http://www.tamib.es/index.html (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de La Rioja: http://www.tlrioja.com/ (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad de Madrid: http://www.institutolaboralmadrid.org/ (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Foral de Navarra: http://www.tlnavarra.es/index.asp (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma de la Región de Murcia: http://www.orcl.org/index.asp (última consulta 30 de junio de 2016).
Comunidad Autónoma del País Vasco: http://web.crl-lhk.org/ (última consulta 30 de junio de 2016).

[387] Es el caso del SIMA en el Estado, Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad de Castilla y León, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Autónoma de

Sin embargo, existen Comunidades Autónomas que no disponen de modelos de solicitudes de mediación o arbitraje en sus páginas, y en la información relativa a los procedimientos se refiere indistintamente a la mediación y al arbitraje —sin establecer distinción entre ellos—[388]; otras simplemente aportan el articulado del acuerdo interprofesional —sin añadir explicación alguna sobre la mediación y el arbitraje o la posibilidad de descargar las solicitudes—[389]; y otras Comunidades Autónomas optan por recoger en sus páginas la estructura y la normativa relativa a la mediación y al arbitraje, sucintamente, pero no aportan modelos de solicitud de los procedimientos[390]. Respecto a la listas de profesionales, no todas las Comunidades Autónomas facilitan dicha información. Algunas facilitan las listas de mediadores y árbitros[391], otras no ofrecen información acerca de los profesionales elegidos por los agentes sociales[392], y, unas pocas, solo aportan la lista de árbitros —debido a que las partes eligen el árbitro o árbitros, pero no los mediadores—[393]. En vista de lo expuesto, parece necesario que todas las Comunidades Autónomas dispongan de tres cuestiones principales: información relativa a la mediación y al arbitraje, modelos de solicitud de los dos procedimientos e información de los profesionales que componen las listas de los diferentes órganos. Aunque las partes no se encarguen de elegir al profesional, lo conveniente es que la lista de mediadores y árbitros sea pública, como muestra de transparencia del procedimiento. Más adelante se tratará este tema (*infra* Capítulo 2, 2.1.7).

La normativa que emana de los agentes sociales en el ámbito estatal y autonómico en ciertos aspectos comparte unos rasgos comunes. Así, por ejemplo, varias

Galicia, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Comunidad Autónoma del País Vasco.

[388] Es el caso de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

[389] Ejemplo de ello es la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

[390] Es el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

[391] Ejemplo de ello es el SIMA, la Comunidad Autónoma de Aragón, la Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad de Castilla y León, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Autónoma de Galicia y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

[392] Es el caso de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad de Madrid y la Comunidad Autónoma del País Vasco.

[393] Como ocurre en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Valenciana.

Comunidades Autónomas extienden el ámbito de aplicación de sus respectivos acuerdos fuera de sus Comunidades Autónomas[394].

En cambio, frente al ASAC V, que no incluye dentro de su ámbito de aplicación los conflictos de índole individual, son numerosas las Comunidades Autónomas que sí los incluyen[395]. De esta manera, frente a la decidida e inequívoca voluntad de los interlocutores sociales en el ámbito estatal de dejar fuera del sistema los conflictos individuales, en el ámbito autonómico no parecen existir demasiados reparos. De modo que en unos casos se optó directamente por incluir este tipo de conflictos desde un principio (por ejemplo, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad Foral de Navarra); y, en otros, como en el ASECMUR I y II y en los acuerdos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Canarias, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Autónoma de Galicia y Comunidad de Madrid se prefirió dejar aplazada la cuestión para otro momento. La decisión de incorporar la solución de conflictos individuales puede responder a criterios y valoraciones de índole diversa. Desde luego, evidencia una gran confianza en las virtudes del sistema y en su capacidad para resolver la conflictividad laboral del tipo que sea. Al mismo tiempo, también comporta la extensión de los instrumentos típicos de autotutela colectiva a las relaciones individuales y, por tanto, un reforzamiento de la autonomía colectiva frente a la individual[396].

La distinción entre los conceptos de conciliación y mediación no está precisada en la práctica en los sistemas de solución de conflictos[397]. Muestra de ello es la normativa de los acuerdos interprofesionales, donde algunos han optado por regular la conciliación-mediación conjuntamente[398]. Por el contrario, otros han regulado por

[394] Es el caso de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Cantabria, Castilla-León, Comunidad de Madrid y Comunidad Autónoma del País Vasco.
[395] Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de Canarias, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad de Madrid y Comunidad Foral de Navarra.
[396] CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (2014, p. 528).
[397] MATEOS BEATO, A. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2014, p. 473).
[398] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma de Cantabria, Castilla-León, Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Autónoma de Galicia, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad Foral de Navarra y Comunidad de Madrid.

separado la conciliación, la mediación y el arbitraje[399]; y otros solo han regulado la mediación y el arbitraje[400]. Ambos procedimientos pueden llegar a confundirse, pero como se mencionaba anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.1.1 y 1.1.2), ambas figuras son diferentes, ya que la función del mediador es más activa y lo que pretende es alcanzar un acuerdo a través de la propuesta de soluciones. En cambio, en la conciliación el profesional puede sugerir soluciones, lo que significa que se encuentra en disposición de optar por proponer soluciones o no. La distinción entre ambas figuras en el ámbito civil y mercantil es más clara, como se verá más adelante (*infra* Capítulo 2, 2.1.1), puesto que el mediador no puede proponer soluciones a la controversia, tan solo gestiona el conflicto.

Varias Comunidades Autónomas han desarrollado por reglamento sus órganos de gestión encargados de los procedimientos autónomos de solución de conflictos. Así, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de La Rioja y Comunidad de Madrid han optado por esta vía. Esta práctica de suscripción de un acuerdo interprofesional y de un reglamento de desarrollo aparece en varias Comunidades Autónomas, y también inicialmente en el ámbito estatal con el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), quizá con el fin de dotar de mayor estabilidad normativa al acuerdo interprofesional principal y de facilitar la modificación o adaptación del acuerdo complementario, al que se le aplica la denominación un tanto impropia de reglamento. Este esquema provoca una doble regulación de algunos de los aspectos básicos del sistema[401]. Otras Comunidades Autónomas han desarrollado el acuerdo interprofesional a través de reglamentos de aplicación. No obstante, ello no provoca problema alguno, ya que sus acuerdos tratan superficialmente el tema, y luego son los reglamentos de aplicación los que contienen todo lo relativo a los procedimientos autónomos.

Algunas Comunidades Autónomas tratan la incompatibilidad de los árbitros, conciliadores y mediadores en sus respectivas normativas. Algunas, hacen referencia a la incompatibilidad de ser árbitro[402]; y otras pocas a la incompatibilidad de ser

[399] Así lo han hecho la Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma de Canarias y la Comunidad Autónoma del País Vasco.
[400] Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y el ASAC V.
[401] GARCÍA RODRÍGUEZ, B. (2014, p. 159).
[402] Dos son las Comunidades Autónomas que lo regulan: Comunidad Autónoma de las Illes Balears y Comunidad Autónoma de La Rioja.

conciliador y mediador[403] o mediador solo[404]. De esta manera, se imposibilita a los terceros participar en sendos procedimientos cuando su imparcialidad pueda verse mermada o alterada.

Además, varios acuerdos interprofesionales han ampliado su ámbito de aplicación a sujetos diferentes del empresario y trabajador propiamente dicho, según el artículo 1.1 del TRLET-2015[405]. Así, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha optado por incluir al personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, la Comunidad Autónoma de Aragón ha extendido su ámbito de aplicación personal a los que tengan la consideración jurídica de TRADES y Castilla-León al personal que preste sus servicios en Entidades Públicas Empresariales[406]. Como se ha mencionado anteriormente [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1 (B)], la naturaleza jurídica del Acuerdo Interprofesional impide que se incluyan los conflictos del ámbito de la función pública[407]. En cualquier caso, «las previsiones de evolución de esta materia, hacen concebir que la expansión de los procedimientos de resolución de los conflictos profesionales en general de todo el conjunto del empleo público va a discurrir por canales diversos, alternativos, pero no incompatibles con los creados en torno a los acuerdos interprofesionales del sector privado… [Por ello], resulta bastante previsible vislumbrar que en el inmediato futuro van a implantarse también procedimientos de mediación y arbitraje en la solución de los conflictos laborales de los funcionarios públicos. Y, por añadidura, ello parece oportuno que se produzca a través de mecanismos unitarios para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, con independencia de que los mismos tengan la condición de laborales o de funcionarios»[408].

El TREBEP hace alusión a la solución extrajudicial o autónoma de conflictos colectivos y, en ese sentido dispone que «las Administraciones Públicas y las

[403] Solo lo establece la Comunidad Autónoma de Cataluña.
[404] El ASAC V y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
[405] El citado artículo establece que «esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».
[406] Las Entidades Públicas Empresariales se encuentran reguladas en la Ley 6/1997, d 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (BOE de 15 de abril de 1997, núm. 90). El artículo 43 establece que estas dependerán de un Ministerio o un Organismo autónomo, cuya función consistirá en la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptible de contraprestación económica.
[407] CRUZ VILLALÓN, J. (2006, p. 39).
[408] CRUZ VILLALÓN, J. (2012, p.40).

organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos… [Estos] sistemas podrán estar integrados por procedimiento de mediación y arbitraje…, [cuya] utilización… se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas»[409]. Con lo cual, la regulación hace referencia a las vías extrajudiciales o autónomas de resolución de conflictos, pero deja en manos de las organizaciones sindicales la determinación de los procedimientos.

En tanto en cuanto no se dé solución directa al problema, podría pensarse en un arreglo provisional. De esta manera, cabría reflexionar en torno a la posibilidad de abrir paso para este concreto ámbito a la admisión de que sindicatos y Administración, en sus respectivos convenios colectivos, opten por adherirse al correspondiente acuerdo interprofesional o efectúen acuerdos de gestión de los conflictos por parte del correspondiente servicio o fundación[410]. Con lo cual, se podría permitir la incorporación indirecta con carácter temporal[411]. En el ámbito de lo sugerido se encuentra el ASAC V, el cual excluye de su ámbito de aplicación los conflictos relativos al personal de las Administraciones Públicas. Complementariamente a esta exclusión de partida, se abre la posibilidad, a través de la Disposición Adicional tercera, de que estos conflictos también se incorporen al SIMA por una vía posterior de acuerdo ampliatorio, previo acuerdo con la Administración Pública. Como se ha advertido anteriormente [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1 (B)], la resolución de estos conflictos —propios de empleados públicos y trabajadores autónomos— y su integración en el plano de actuación del SIMA exigiría unos medios materiales y humanos, así como un grado de especialización técnico jurídica que excederían con mucho las capacidades de esta institución[412]. De todo ello se desprende la necesidad de que funcionarios públicos y trabajadores autónomos cuenten con una normativa propia para la resolución de sus conflictos a través de medios autónomos. Puesto que la naturaleza jurídica de los acuerdos interprofesionales impide la inclusión de los mismos, como solución temporal y hasta que los mismos cuenten con acuerdos propios, podría permitirse que estos sujetos se adhiriesen a los acuerdos de ámbito privado. Así, no se privaría a las partes en

[409] Artículo 45 del TREBEP.
[410] CRUZ VILLALÓN, J. (2012, p. 41).
[411] Ibídem.
[412] GÓMEZ MUÑOZ, J.M. (2013, p. 363).

conflicto de poder acudir a las soluciones autónomas. Una vez que los agentes sociales en estos ámbitos adoptasen un acuerdo propio, la solución más idónea parece que sería la de crear otro órgano completamente diferente al SIMA. De esta manera, la institución encargada de gestionar los conflictos en el seno de la función pública y los trabajadores autónomos, se constituiría sobre una nueva base, con el fin de contar con la especialización y los medios necesarios para emplear los medios autónomos en estos ámbitos. Se entiende que serían necesarios dos acuerdos: uno para los funcionarios públicos y otro para los trabajadores autónomos, y, por ende, un órgano propio como el SIMA en cada uno de ellos.

Asimismo, varias Comunidades Autónomas[413], han constituido comisiones técnicas. Órganos compuestos por técnicos que tienen como finalidad dar apoyo a mediadores y árbitros en sus funciones, por ejemplo, emitiendo informes técnicos.

En definitiva, de lo analizado se puede concluir que las soluciones autónomas de conflictos se regulan principalmente a través de acuerdos surgidos por los agentes sociales, y no por normativa estatal o autonómica. ¿Esta es la opción más adecuada? Sí lo parece, ya que la normativa surgida de los agentes sociales cuenta con el consenso de empresarios y sindicatos. Por el contrario, la normativa que emana del Gobierno central o autonómicos no suele contar con el respaldo sindical y empresarial.

Ahora bien, la normativa de los agentes sociales que regula las soluciones autónomas de conflictos no parece suficiente: los acuerdos interprofesionales no incluyen los mismos tipos de conflictos, ni hacen uso del mismo lenguaje para referirse a una misma cosa[414] y, además, ningún acuerdo regula el desarrollo del procedimiento de tramitación concreto de la mediación y el arbitraje, si bien, algunos, hacen alusión a alguna de las fases del procedimiento, sin regular nada más al respecto. Ello se puede deber a dos razones: los agentes sociales pueden creer que el hecho de que se regule un procedimiento de tramitación de la mediación o el arbitraje resultaría contrario a la ventaja propia de las soluciones extrajudiciales o autónomas, la rapidez, o, bien, que no le otorguen importancia al procedimiento en cuestión. No obstante, al no regular las fases propias del procedimiento o su tramitación, se puede incurrir, por un lado, en el

[413] Es el caso de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, la Comunidad Autónoma de Cataluña y la Comunidad Valenciana.

riesgo de que la mediación o el arbitraje no se constituyan como verdaderos procedimientos y, por ende, que no sean efectivos. En otras palabras, si las fases del procedimiento no se encuentran delimitadas, puede ocurrir que la mediación o el arbitraje se conviertan en meras reuniones entre dos partes, y no en técnicas y verdaderos procedimientos de resolución de conflictos. Y, por otro lado, que las partes no se sometan a la mediación o al arbitraje, o, si se someten, que lo hagan con reticencias al desconocer de qué manera se tramita el procedimiento.

1.3 Informe del Consejo Económico y Social de España sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales"

El Consejo Económico y Social (CES) es un órgano consultivo del Gobierno Central en materia socioeconómica y laboral. Es un ente de Derecho público adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines.

El CES se compone de 61 miembros nombrados por el Gobierno y en él participan las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones empresariales, así como diferentes representantes y expertos en materia socioeconómica y laboral de sectores productivos o representativos de la sociedad.

El 16 de octubre de 1994 el CES adoptó el informe sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales". Pese a que el informe data de 1994, muchas de las cuestiones que se tratan en el mismo pueden ser analizadas a día de hoy, con el fin de examinar si las mismas han quedado obsoletas, o por el contrario, pueden ser aplicadas en la actualidad.

El informe consta de seis puntos principales, de los que se analizarán cinco de ellos: situación previa, la necesidad de procedimientos autónomos de solución de los conflictos, algunas concreciones sobre los procedimientos autónomos de solución de los conflictos, los medios necesarios para el funcionamiento de los procedimientos autónomos y la creación de un sistema de solución de conflictos. Junto a estos, se ha añadido un último punto: situación actual.

Antes de entrar a estudiar los puntos concretos del informe, conviene detenerse en el título: "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales". Pues bien, en la legislación española es usual referirse a los "procedimientos de solución

extrajudicial de los conflictos". Con ello se alude a los procedimientos alternativos al proceso y a los medios de solución diferentes a la sentencia; sin embargo, el término aunque expresivo, es insuficiente. Solo describe únicamente un procedimiento alternativo a la solución judicial como medio para resolver los conflictos de trabajo en sede no judicial y con terceros que no son jueces[415]. Si esto es así, «no tendría demasiado sentido la incorporación de estas figuras al ordenamiento, teniendo en cuenta que el proceso judicial está fuertemente arraigado en nuestra sociedad… Es más, sería duplicar un coste personal y económico de manera innecesaria»[416]. En definitiva, el objetivo de estos procedimientos no es otro que «asumir la tutela de los propios intereses»[417] de las partes, gestionando sus conflictos a través de terceros y «poniéndose así de relieve la capacidad de gestionar de forma autónoma los conflictos que puedan derivar de las relaciones laborales por los agentes sociales»[418]. Tal y como indica el Informe del CES, los procedimientos «son significativos no solo porque constituyan alternativas a otros medios tradicionales de solución, sino porque expresan la capacidad de las partes sociales de resolver por sí mismas sus inevitables conflictos»[419].

1.3.1 Situación previa

El Informe hace referencia a las disposiciones del Ordenamiento español que versan sobre los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales. Así, como eje central menciona el artículo 37.2 de la CE y el artículo 6.3 de la LOLS. Posteriormente, hace alusión a diferentes normas en las que se observa el defecto de regulación de tales procedimientos: RDLRT, RDLIMAC y el ET.

En el caso del RDLRT el carácter preconstitucional de la norma no se basa exclusivamente en la fecha de elaboración de la misma, sino también «sobre su propia concepción político-social, basada en un criterio intervencionista escasamente útil en la actualidad y en la ausencia de contemplación de cualquier principio de autonomía de los agentes sociales»[420].

El RDLRT, aun siendo anterior a la CE, no ha tenido desarrollo y aplicación «salvo en lo relativo a la conciliación previa al proceso… [Además], al margen de las

[415] RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (2004, p. 25).
[416] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 89).
[417] RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (2004, p. 25).
[418] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 89).
[419] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 1.
[420] Ibídem.

dificultades técnicas y económicas para la constitución de los Tribunales arbitrales previstos, es de nuevo la concepción administrativa con que se pretende tratar la solución de los conflictos la que explica el fracaso de la norma»[421].

La inexistencia de una «legislación general adaptada a la Constitución no ha impedido, desde luego, la creación de procedimientos de solución de los conflictos a través de la negociación colectiva»[422]. Así, el TRLET-2015 obliga al convenio a contener como mínimo la designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender las cuestiones establecidas en la ley y en aquellas otras que le sean establecidas. Por otra parte, los convenios colectivos podrán establecer medios alternativos de solución de conflictos, y, por supuesto, no hay que olvidar la capacidad que se otorga a determinadas organizaciones sindicales y empresariales para crear estos medios mediante acuerdos de carácter interprofesional. En el caso de los procedimientos creados por los convenios colectivos, estos «carecen normalmente de la suficiente formalización y precisión y no suelen acompañarse de la dotación de medios técnicos y materiales adecuados para responder a la demanda. Junto a ello, tales procedimientos se configuran en la práctica totalidad de los casos como trámites previos a la vía judicial, de modo que su agotamiento da paso a la generalizada apertura del correspondiente proceso ante los Tribunales»[423].

A través de la actuación de los agentes sociales de diferentes Comunidades Autónomas se han creado diversos mecanismos que se configuran como alternativa a los sistemas generales, es el caso del PRECO III en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En cuanto al uso real de los procedimientos regulados en las legislaciones mencionadas, el informe del CES realiza un breve resumen. Así, se señala que en el caso del RDLRT, se acude «escasamente a la mediación regulada… en comparación con el recurso al ejercicio del derecho de huelga»[424]. Además, los procedimientos provenientes de la negociación colectiva «se utilizan casi exclusivamente como trámites preprocesales»[425]. Respecto a la conciliación previa a la demanda ante los órganos

[421] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 2.
[422] Ibídem.
[423] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 2.
[424] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 4.
[425] Ibídem.

judiciales, esta no suele dar resultado positivo; y, por último, los acuerdos autonómicos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos ofrecen un mayor grado de utilidad.

1.3.2 La necesidad de procedimientos autónomos de solución de los conflictos

El informe determina que la «ausencia de unos procedimientos autónomos de solución de los conflictos suficientemente generalizados constituye una de las principales carencias de nuestro sistema de relaciones laborales»[426]. Continúa y señala que «nuestro país se inserta en una tradición jurídica fundada en el monopolio de la Ley… [Además], el cambio constitucional y el reconocimiento de la capacidad de autorregulación de las partes apenas han supuesto un cambio en la actuación real, quizá por la difícil integración de instituciones provenientes de modelos distintos. Probablemente por ello las relaciones laborales adolecen de un exceso de visión "jurídica" y no "social", lo que conlleva el consiguiente control de las mismas por los aparatos profesionales de carácter jurídico»[427]. El informe añade que en España existe «una escasa presencia de instrumentos y prácticas de negociación y consulta ordinarias, sustituidos por procedimientos episódicos ante la renegociación del convenio colectivo o ante la adopción de determinadas decisiones empresariales que exige la consulta previa»[428].

El hecho de que en el Ordenamiento exista una escasa presencia de procedimientos autónomos ha generado en la práctica «un exceso de judicialización que ha terminado por atribuir al Juez el papel central de la intervención estatal en el sistema de relaciones laborales». Es más, desde la entrada en vigor de la CE se ha generado una «interpretación del concepto de "derecho a la tutela judicial efectiva" que podría calificarse de exorbitante, generando dificultades de creación y aplicación de otros instrumentos alternativos de solución de los conflictos y de reconocimiento y eficacia de sus resultados»[429].

La actuación de las Comunidades Autónomas en el impulso de las soluciones autónomas a través de los diferentes acuerdos «merece la mayor atención. Primero, porque constituye el embrión de un sistema que debiera generalizarse al conjunto del

[426] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 6.
[427] Ibídem.
[428] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 7.
[429] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 7.

territorio. Segundo, porque la experiencia alcanzada puede ser extraordinariamente útil para otros ámbitos autonómicos y para el ámbito nacional»[430].

Las soluciones autónomas poseen innumerables ventajas, tales como la reducción de costes, pero es preciso destacar, sobre todo, «la función de tales procedimientos en la generación de un sistema más estable de relaciones laborales, imprescindible para garantizar el crecimiento de la riqueza y su mejor distribución»[431].

1.3.2.1 Principios básicos de los procedimientos

Conforme al informe del CES, el establecimiento de procedimientos autónomos conlleva una reducción de los conflictos, esto es, determinadas manifestaciones externas —tales como las huelgas— se eliminan o se reducen y también supone optar por la «consecución de una función de la mayor transcendencia: la potenciación de la autonomía de las partes, singularmente colectiva. Se trata, fundamentalmente, de que tales procedimientos sirvan al desarrollo de dicha autonomía y a la eficaz creación de un sistema equilibrado de relaciones laborales»[432].

En concreto, el informe del CES prevé que los procedimientos autónomos tendrán que responder a algunos principios básicos: por un lado, deben estar basados en el acuerdo de las partes, puesto que la «mera existencia de previsiones legales, por perfeccionadas que sean, difícilmente altera de modo sustancial la situación precedente. Solo el acuerdo previo de las partes, plasmado a través del instrumento jurídico que se considere adecuado, puede ofrecer en la realidad resultados positivos, como demuestran en nuestro país los avances logrados hasta el momento en diversas Comunidades Autónomas»[433]. Por otro lado, deben articularse de acuerdo a la autonomía de las partes, «procurando la potenciación de la negociación entre ellas y la búsqueda del acuerdo ante cada conflicto»[434]. Por último, tendrían que ordenarse en función de las organizaciones de representación de los trabajadores y empresarios, esto es, «la intervención de estas instituciones no debiera reducirse a la mera creación y

[430] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 8.
[431] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 9.
[432] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 10.
[433] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 11.
[434] Ibídem.

seguimiento de unos procedimientos que pudieran utilizarse posteriormente por los interesados, sino extenderse también a una razonable participación en su desarrollo»[435].

1.3.3 Algunas concreciones sobre los procedimientos autónomos de solución de los conflictos

(A) Conflictos colectivos

El informe considera que los procedimientos autónomos de solución de los conflictos «debieran recaer prioritariamente sobre los conflictos colectivos. Son ellos los que presentan una mayor trascendencia respecto del establecimiento de un sistema de relaciones laborales. Afectan a un número extraordinariamente elevado de trabajadores y sus consecuencias son, por ello, económica y socialmente significativas. Son, por fin, en más fácil medida susceptibles de soluciones basadas en la autonomía»[436]. No excluye de su ámbito de aplicación a los conflictos individuales, pero antepone los conflictos colectivos de manera notoria.

Se considera que el modelo legal de negociación colectiva en España «no corresponde ciertamente al tipo de "negociación permanente"… [por ello, tendría que favorecerse], sin perjuicio de la estabilidad del convenio,… una continuidad negociadora entre las partes»[437]. En otras palabras, la negociación colectiva en España no se basa en una negociación permanente que perdura en tanto en cuanto el Convenio Colectivo está en vigor, sino que se configura como una negociación puntual que entra en juego en determinados momentos, como cuando el convenio pierde vigencia. Por ello, podría hablarse de un modelo de negociación práctica y puntual, en el que las partes negocian solo en el momento en el que el conflicto se suscita.

(B) Conflictos individuales

El aumento del número de conflictos individuales sobrecarga el sistema judicial y, por ende, dificulta una rápida y eficaz satisfacción de los derechos. El informe justifica la existencia de soluciones extrajudiciales o autónomas en estos casos, «en la medida en que sean capaces de ofrecer una solución más ágil y económica»[438].

(C) Ámbitos de promoción y solución de los conflictos

[435] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 11.
[436] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 12.
[437] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 13.
[438] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 14.

En relación a los acuerdos autonómicos y estatales, el CES considera «que no resulta posible ni conveniente pretender una absoluta uniformidad territorial de los sistemas de solución de los conflictos. De una parte, debe respetarse la vigencia de los procedimientos propios de las Comunidades Autónomas que gozan de una aceptación y de una experiencia que no debe ignorarse. De otra, parece claro que la mayor o mejor solución de los conflictos depende en muchas ocasiones de factores tales como la cercanía del procedimiento de solución, su aceptación social, la implicación de las partes o el apoyo público proporcionado a los correspondientes sistemas»[439].

(D) Procedimientos autónomos de solución

El CES elabora una serie de condiciones necesarias para la elaboración del sistema de soluciones autónomas. Primero, tendrían que ser admisibles una multiplicidad de procedimientos. Así, ninguno sería preferible a otros y debieran ser «las circunstancias concurrentes las que determinaran la libre elección por las partes de uno u otro procedimiento»[440]. Segundo, se tendrían que priorizar los procedimientos generados por las partes frente a los procedimientos impuestos por la ley. En caso de que se mantuvieran los procedimientos impuestos por la ley, esta debiera garantizar su supletoriedad respecto a los generados por las partes. Tercero, se tendría que dar prioridad a los procedimientos basados en la negociación entre las partes frente a la intervención directa de terceros. Ello implica que «una razonable ordenación debiera promover la actuación de organismos negociadores tales como las Comisiones Paritarias o similares, así como procurar la presencia de las representaciones colectivas en el procedimiento»[441]. Por último, debiera fomentarse el uso de la conciliación o mediación frente al arbitraje, sin perjuicio de que las partes decidieran dirigirse al procedimiento preferido, con el objetivo de dar prioridad a la «intervención de terceros dirigida a fomentar la negociación y el acuerdo de las partes frente a la mera actividad sustitutiva»[442]. No hay que olvidar, que en la conciliación y la mediación el tercero interviene para acercar las posturas enfrentadas de las partes, pero en ningún momento adopta decisiones. Por el contrario, en el arbitraje, el tercero imparcial adopta una decisión que será vinculante para las partes, y es por ello que «debiera utilizarse en los

[439] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 16.
[440] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 18.
[441] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 19.
[442] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 19.

conflictos colectivos preferiblemente con posterioridad al fracaso de otros medios prioritarios»[443].

(E) Voluntariedad u obligatoriedad del recurso a los procedimientos autónomos

La legislación determina algunos procedimientos autónomos de carácter obligatorio, así sucede con el recurso a la Comisión Paritaria del convenio para los conflictos de interpretación y aplicación del mismo, y la conciliación previa «para casi todos los litigios en el orden social»[444]. Así las cosas, «parece razonable entender que el establecimiento con carácter general de procedimientos de solución de los conflictos debe configurar a estos como voluntarios. En principio parece que debe corresponder a las partes en cada caso concreto la decisión de expresar y resolver el conflicto mediante el recurso a tales procedimientos o mediante otras vías válidas en Derecho. En esta materia, como en tantas otras, el intento de forzar comportamientos no deseados realmente por las partes no suele aportar resultados útiles en la práctica»[445].

1.3.4 Los medios necesarios para el funcionamiento de los procedimientos autónomos

La experiencia de los procedimientos establecidos en las Comunidades Autónomas «demuestra que buena parte del éxito de su aplicación depende de los medios materiales y personales puestos a su servicio… [aun siendo verdad que dichos medios] no tienen que ser muy elevados… un buen sistema de solución autónoma de conflictos requiere, sin duda, de un cierto aparato administrativo de gestión y de un conjunto de personal especializado en la mediación y el arbitraje dotado de la suficiente personalidad. De otra parte, un sistema generalizado de solución reclama una descentralización que facilite el acceso en los diversos lugares en que los conflictos se susciten»[446]. Todo ello, a su vez, genera un gasto económico que quizá no estén en disposición de afrontar las organizaciones sindicales y empresariales, y «que no debiera recaer sobre las partes que utilicen los procedimientos, al menos en cuantía superior a la que suponen los instrumentos actualmente utilizados»[447]. Por tanto, es muy importante que los procedimientos cuenten con el apoyo económico de los organismos públicos.

[443] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 20.
[444] RENEDO JUÁREZ, M.J. (2013, pp. 7-8).
[445] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 23.
[446] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 24.
[447] Ibídem.

De acuerdo con el informe del CES, dentro de los medios necesarios para posibilitar la existencia de procedimientos autónomos, tendría que prestarse especial atención a la formación de conciliadores, mediadores y árbitros. La «adecuada profesionalidad, en una materia compleja como es la actividad de intermediación y solución de conflictos, constituye una de las mejores garantías de éxito de los procedimientos»[448].

1.3.5 La creación de un sistema de solución de conflictos

El informe del CES determina que el sistema de solución autónoma de conflictos puede crearse tanto por la ley como por la negociación colectiva. Sin embargo, se opta preferentemente porque los procedimientos tengan su origen en pacto o acuerdos entre las partes.

Ello no significa la exclusión de la «intervención de la Ley en la propia ordenación de los procedimientos»[449], ya que la ley tiene que amparar los acuerdos de las partes y asegurar la eficacia jurídica de su contenido. En ese sentido, en primer lugar, la ley debe promover estos procedimientos, favoreciendo su adopción por la negociación colectiva o por el acuerdo entre las partes. En segundo lugar, la ley debe suavizar aquellos obstáculos que puedan oponerse a la eficacia jurídica de los procedimientos; y, por último, se tendría que proceder a la elaboración de un texto legal único que sustituya a la actual normativa e integre los diversos procedimientos.

1.3.6 Situación actual

Han transcurrido veinte años desde que el CES emitió el informe y muchas de las mejoras que propone y se detallan a continuación no han sido implantadas o aún implantadas, no han sido suficientes.

¿Es adecuado fomentar el uso de la conciliación y la mediación, dejando a un lado el arbitraje? El informe hacía alusión al hecho de que debería fomentarse el uso de la conciliación y la mediación, frente al arbitraje; ya que en los dos primeros procedimientos se fomenta la negociación y acuerdo de las partes sin que el tercero imponga su criterio. Tal vez, lo más adecuado sería fomentar el conjunto de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos, a fin de que las partes elijan la

[448] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 25.
[449] Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales", p. 26.

más conveniente para resolver la disputa, pero con la condición de que se les informe previamente en qué consiste cada uno de los procedimientos. Por eso, lo importante no reside en fomentar uno u otro mecanismo, sino en informar adecuadamente a las partes previamente de las soluciones extrajudiciales o autónomas que tienen a su alcance.

El informe también señala que los organismos públicos tendrían que apoyar económicamente el uso de las soluciones extrajudiciales o autónomas. Así, por ejemplo, el CRL de la Comunidad Autónoma del País Vasco recibe dinero de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma del País Vasco[450]; y el SIMA recibe dos subvenciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social[451]; de lo que se deduce, que los organismos públicos apoyan económicamente a día de hoy el uso y fomento de las soluciones extrajudiciales o autónomas.

¿Cuáles deben ser los ejes principales de una propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral? De todo lo expuesto en el informe se deducen tres ideas fundamentales. Tres cimientos básicos con los que convendría que contara una legislación futura: por un lado, crear procedimientos autónomos suficientemente generalizados, puesto que muchos de los preceptos que encontramos en la materia se encuentran orientados a cuestiones muy específicas que imposibilitan su implantación en otras materias. Por otro lado, crear un sistema de relaciones laborales basado en la negociación permanente de los interlocutores sociales; de esta manera, se favorecería una continuidad negociadora que no solo entrase en juego cuando el conflicto surgiese, sino también cuando el conflicto ni siquiera se hubiera generado. Por último, atender especialmente a la formación de conciliadores, mediadores y árbitros en materia laboral.

1.4 Datos estadísticos

[450] La Ley 5/2014, de 23 de diciembre, por el que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2015, en el apartado *Estado de Gastos e ingresos*, determinan que el CRL recibirá 2.366.500 el año 2015 (BOE de 30 de enero de 2015, núm. 26). La cantidad se incrementa hasta los 2.390.200€ en la Ley 9/2015, de 23 de diciembre, por el que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2016 (BOE de 27 de enero de 2016, núm. 23).

[451] Los Presupuestos Generales del Estado de 2015 recogen que la subvención destinada a la Fundación Servicio Interconfederal de mediación y arbitraje –SIMA, recibirá 1.119.000€ el año 2015 http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2015Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/1/6/3/1/37/N_15_E_R_5_2_0E_0_0541_0_PECROOT1_18046.PDF (última consulta 1 de julio de 2016). La cantidad para el ejercicio 2016 se mantiene en la misma cifra http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2016Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/1/6/3/1/34/N_16_E_R_5_2_0E_0_0541_0_PECROOT1_18707.PDF (última consulta 1 de julio de 2016).

Antes de concluir el apartado relativo a la mediación y arbitraje laboral resulta conveniente exponer los datos estadísticos de mediación y arbitraje, con el objeto de mostrar cuál es la incidencia real de los mecanismos extrajudiciales o autónomos de resolución de conflictos en España. Más concretamente, se atenderá a los datos proporcionados por el SIMA, así como a aquellos otros aportados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Primero se darán a conocer los datos del conjunto del Estado antes de entrar en detalle con los datos aportados por el SIMA (soluciones extrajudiciales o autónomas a nivel estatal que tienen como base el ASAC V).

Los datos estadísticos serán los correspondientes a los años 2011, 2012, 2013 y 2014 por ser estos los últimos cuatro años de los que se tiene información completa hasta el momento, y por ser estos los años donde la crisis económica más ha agudizado los conflictos laborales.

1.4.1 Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica cada año[452] el Anuario de estadísticas en el que se recopilan los principales datos sociolaborales de España sobre los siguientes temas: Mercado de Trabajo, Inmigración y Emigración, Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales y Prestaciones de Seguridad Social y otra Protección Social.

Los datos relacionados con la mediación, arbitraje y conciliación se encuentran en el apartado «Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales» del Anuario. Una de las estadísticas que se publican son las conciliaciones, mediaciones y arbitrajes resueltos en los órganos autonómicos de resolución extrajudicial o autónoma de conflictos. En ellas se dan a conocer las conciliaciones colectivas y mediaciones; arbitrajes y conciliaciones individuales que se llevan a cabo en dichos órganos. Tales organismos son los encargados de informar periódicamente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre estos datos.

Así las cosas, respecto a los datos ofrecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social[453], en el año 2011 en el conjunto del Estado se tramitaron 5529 procedimientos de conciliación colectiva y mediación: a la cabeza, la Comunidad Autónoma de Andalucía con 1026 procedimientos; segundo, la Comunidad Autónoma

[452] http://www.empleo.gob.es/ (última consulta 29 de junio de 2016).
[453] http://www.empleo.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm (última consulta 1 de julio de 2016).

de Cataluña con 861; y tercero, la Comunidad de Madrid con 788. En el mismo año se tramitaron 66 procedimientos de arbitraje en el conjunto del Estado: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de Cataluña con 22; segundo, la Comunidad Autónoma de Galicia con 13; y tercero, la Comunidad Autónoma del País Vasco con 12. En cuanto a las conciliaciones individuales, en el conjunto del Estado se llevaron a cabo 27164: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con un número significativo de conciliaciones individuales, 10681; en segundo lugar, la Comunidad Autónoma de Aragón con 6107 y en tercer lugar, la Comunidad Autónoma de Cantabria con 5618. A continuación se desglosan uno por uno los datos aportados por cada Comunidad Autónoma[454]:

2011	**CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES**			**ARBITRAJES**	**CONCILIACIONES INDIVIDUALES**
	TOTAL	**CON ACUERDO**	**SIN ACUERDO**		
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	1026	385	382	2	376
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	185	64	82	1	6107
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	197	62	100	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS	98	11	66	-	10681
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE	229	45	113	-	-

[454] http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2011/MAC/index.htm (última consulta 1 de junio de 2016).

CANARIAS					
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	170	40	116	-	5618
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA	228	96	105	-	624
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	313	114	155	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA	861	346	396	22	113
COMUNIDAD VALENCIANA	382	110	199	7	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	82	45	26	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA	58	26	3	13	-
COMUNIDAD DE MADRID	788	229	333	1	12
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN MURCIA	101	42	46	-	-
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	31	3	24	-	2708
COMUNIDAD AUTÓNOMA	523	115	335	12	-

DEL PAÍS VASCO					
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	21	1	18	1	925

En el año 2012 se tramitaron 5308 procedimientos de conciliación colectiva y mediación en todo el Estado: a la cabeza, la Comunidad Autónoma de Andalucía con 905; segundo, la Comunidad Autónoma de Cataluña con 869; y tercero, la Comunidad de Madrid con 732. En el mismo año se tramitaron 46 procedimientos de arbitraje, de los cuales 18 se tramitaron en la Comunidad Autónoma de Cataluña, 9 en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y 6 en la Comunidad Autónoma de Galicia. En lo que respecta a las conciliaciones individuales, en el conjunto del Estado se llevaron a cabo 29932: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con un número significativo de conciliaciones individuales, 11389; en segundo lugar, la Comunidad Autónoma de Aragón con 7689 y en tercer lugar, la Comunidad Autónoma de Cantabria con 5712. A continuación se desglosan uno por uno los datos aportados por cada Comunidad Autónoma[455]:

2012	**CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES**			**ARBITRAJES**	**CONCILIACIONES INDIVIDUALES**
	TOTAL	**CON ACUERDO**	**SIN ACUERDO**		
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	905	395	510	4	294
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	153	75	59	1	7689
COMUNIDAD AUTÓNOMA	216	57	115	1	-

[455] http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2012/MAC/index.htm (última consulta 1 de junio de 2016).

DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS					
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS	52	16	32	-	11389
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS	229	32	197	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	107	37	63	-	5712
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA	264	95	143	-	107
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	292	96	141	1	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA	869	397	377	18	134
COMUNIDAD VALENCIANA	418	82	255	2	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	79	47	22	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA	58	32	5	6	-
COMUNIDAD DE MADRID	732	196	377	3	2

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA	122	50	57	-	-
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	49	49	-	-	3585
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO	396	109	223	9	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	20	4	14	-	1020

En el año 2013 en el conjunto del Estado se tramitaron un total de 7541 procedimientos de mediación y conciliación colectiva: a la cabeza, la Comunidad Autónoma de Andalucía con 1453; segundo, la Comunidad Autónoma del País Vasco con 1256; y tercero, la Comunidad Autónoma de Cataluña con 1061. En el mismo periodo se tramitaron 69 procedimientos de arbitraje, de los cuales 17 se gestionaron en la Comunidad Autónoma de Cataluña, 17 también en la Comunidad Autónoma de Galicia, y 10 en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En lo referente a las conciliaciones individuales, en el conjunto del Estado se llevaron a cabo 30405: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con un número significativo de conciliaciones individuales, 11594; en segundo lugar, la Comunidad Autónoma de Aragón con 8657 y en tercer lugar, la Comunidad Autónoma de Cantabria con 5052. A continuación se desglosan uno por uno los datos aportados por cada Comunidad Autónoma[456]:

[456] http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2013/index.htm (última consulta 1 de julio de 2016).

2013	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES			ARBITRAJES	CONCILIACIONES INDIVIDUALES
	TOTAL	CON ACUERDO	SIN ACUERDO		
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	1453	480	679	3	374
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	164	67	77	-	8657
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	211	48	125	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS	64	-	-	-	11594
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS	305	22	283	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	157	-	-	-	5052
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA	244	90	116	-	-
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	398	143	168	8	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE	1061	394	538	17	220

CATALUÑA					
COMUNIDAD VALENCIANA	510	134	265	5	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	81	32	40	1	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA	77	31	11	17	-
COMUNIDAD DE MADRID	811	205	403	-	9
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA	146	54	77	-	-
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	45	45	-	-	3542
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO	1256	122	928	10	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	27	5	18	2	957

Por último, el año 2014 se tramitaron 5283 procedimientos de conciliación colectiva y mediación en todo el Estado: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de Andalucía con 993; segundo, la Comunidad de Madrid con 803 y tercero, la Comunidad Autónoma de Cataluña con 714. En el mismo año se tramitaron 42 procedimientos de arbitraje, de los cuales 14 se tramitaron en la Comunidad Autónoma de Cataluña, 6 en la Comunidad Autónoma de Galicia, y 6 también en la Comunidad Valenciana. En lo que respecta a las conciliaciones individuales, en el conjunto del Estado se llevaron a cabo 27479: en primer lugar, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con 10362

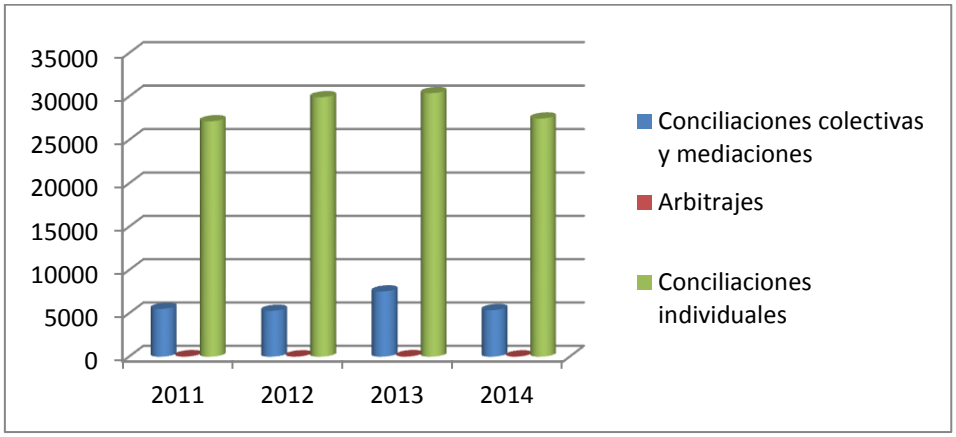
conciliaciones individuales; en segundo lugar, la Comunidad Autónoma de Aragón con 7443 y en tercer lugar, la Comunidad Autónoma de Cantabria con 5216. A continuación se desglosan uno por uno los datos aportados por cada Comunidad Autónoma[457]:

2014	**CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES**			**ARBITRAJES**	**CONCILIACIONES INDIVIDUALES**
	TOTAL	**CON ACUERDO**	**SIN ACUERDO**		
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	993	331	423	4	412
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN	137	58	60	-	7443
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	184	61	87	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS	75	19	42	-	10362
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS	161	31	130	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	118	27	75	1	5216
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA	234	90	101	-	-

[457] http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MAC/MAC.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

MANCHA					
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	256	90	128	1	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA	714	290	326	14	235
COMUNIDAD VALENCIANA	332	92	192	6	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	55	22	23	-	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA	96	39	18	6	-
COMUNIDAD DE MADRID	803	217	410	5	14
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA	103	44	43	-	-
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	31	5	24	-	2859
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO	596	117	388	2	-
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	13	1	11	-	938

Gráfico sobre la situación del conjunto del Estado



1.4.2 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

El SIMA tiene como finalidad la solución extrajudicial o autónoma de los conflictos colectivos laborales que surjan entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones sindicales, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje que establece el ASAC V.

De acuerdo a los datos ofrecidos por el SIMA[458], en el año 2011 se tramitaron 243 procedimientos, de los cuales 7 eran arbitrajes. De los 236 procedimientos de mediación, 69 acabaron con acuerdo, 150 sin acuerdo, 9 se intentaron sin efecto y 8 fueron archivados.

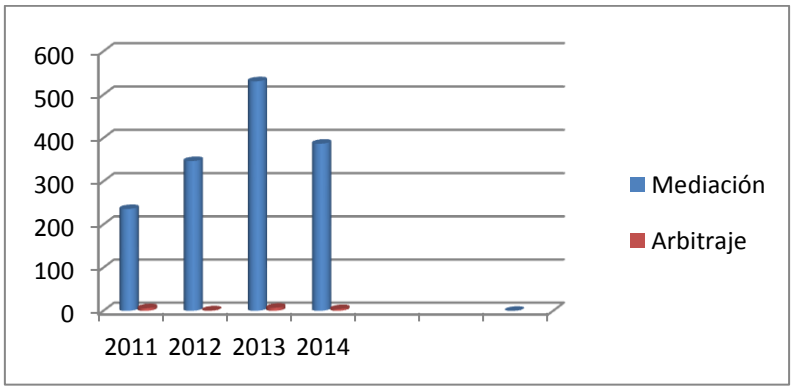
En el año 2012 se tramitaron 348 procedimientos, de los cuales uno solo correspondía al arbitraje. De los 347 procedimientos de mediación, 89 acabaron con acuerdo, 218 sin acuerdo, 11 con archivo del expediente y 29 se intentaron sin efecto.

En el año 2013 el SIMA tramitó 537 procedimientos de mediación y arbitraje, de los cuales 6 correspondían al arbitraje. De los 531 procedimientos de mediación, 133 acabaron con acuerdo, 329 sin acuerdo y 69 se archivaron. Tal y como recoge la memoria de actividades de 2013, «el año 2013 ha sido el año en el que se ha gestionado el mayor número de procedimientos desde la creación del SIMA. A este incremento han

[458]http://fsima.es/datos-de-actividad/informes-de-seguimiento-y-otros-informes-2/ (última consulta 4 de julio de 2016).

contribuido, por un lado y al igual que sucedió en 2012, la eficacia directa del ASAC y, por otro lado, la conflictividad laboral asociada a un periodo de crisis económica»[459].

En cuanto al año 2014, el SIMA ha tramitado un total de 387 procedimientos de mediación y arbitraje (383 de mediación y 4 de arbitraje), lo que supone una reducción considerable respecto al año anterior. En este caso, de los 383 procedimientos de mediación, 105 han acabado con acuerdo, 240 sin acuerdo, 26 se intentaron sin efecto y 12 se archivaron. Conviene reseñar que «del total de los 105 acuerdos suscritos, según nos han manifestado los firmantes, consideran cumplidos en sus propios términos 101 de ellos. La afirmación anterior supone una tasa de cumplimiento del 96% sobre las mediaciones finalizadas con acuerdo en el SIMA»[460]. Con lo cual, «nuevamente, durante el año 2014 se ha visto incrementado el porcentaje de acuerdos alcanzados en el SIMA que son cumplidos por las partes, cumplimento que en el 2014 alcanzó la cifra del 96%, frente al 94% del año 2013. Estos datos ponen de relieve que los acuerdos alcanzados en órganos de solución autónoma de conflictos tienen un porcentaje muy elevado de eficacia, respetándose en la inmensa mayoría de la ocasiones el acuerdo entre las partes»[461].



1.4.3 Conclusiones de los datos estadísticos

De los datos del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social y del SIMA se deduce que el uso del arbitraje, en términos generales, es escaso. Además, se extraen las siguientes conclusiones: de los datos del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social,

[459] Memoria de actividades 2013, p. 5 http://fsima.es/datos-de-actividad/introduccion/ (última consulta 4 de julio de 2016). Memoria de actividades 2013, p. 5.
[460] Memoria de actividades 2014, p. 5. http://fsima.es/wp-content/uploads/Informe-Seguimiento-procedimientos-2014-final.pdf (última consulta 4 de julio de 2016).
[461] Memoria de actividades 2014, p. 19. http://fsima.es/wp-content/uploads/Informe-Seguimiento-procedimientos-2014-final.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).

primero, las conciliaciones colectivas y las mediaciones se incrementaron en el conjunto del Estado en el año 2013, y en el arbitraje no ha habido un cambio significativo. Segundo, llama la atención el poco número de procedimientos de arbitraje que se llevan a cabo en los órganos autonómicos. Tercero, es significante el gran número de Comunidades Autónomas en el que es mayor el número de conciliaciones colectivas y mediaciones que concluyen sin acuerdo, que con acuerdo: en el año 2011 fueron 14 Comunidades Autónomas, en el año 2012 supusieron 12 Comunidades Autónomas, en el año 2013 resultaron 13 Comunidades Autónomas y en el año 2014 fueron 15 Comunidades Autónomas. Cuarto, por un lado, sorprende el gran número de conciliaciones individuales que se llevan a cabo en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, donde el número crece a medida que avanzan los años; y por otro lado, es reseñable la diferencia de conciliaciones individuales que se tramitan entre la primera Comunidad Autónoma donde más se llevan a cabo (Comunidad Autónoma de las Illes Balears) y la segunda (Aragón), con una diferencia de alrededor de 4000 conciliaciones individuales. De acuerdo a los datos obtenidos del SIMA, primero, la mediación ha ido subiendo progresivamente cada año hasta el 2014, donde el número de mediaciones disminuye considerablemente respecto al año 2013; y segundo, el arbitraje ha sufrido pequeñas variaciones en los años de estudio. Es destacable el año 2012 en el que hubo un solo caso de arbitraje.

2. MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL

A continuación se pasará a analizar la mediación en el ámbito civil y mercantil, partiendo de la respuesta a la siguiente cuestión: ¿Qué distingue a la mediación civil y mercantil de la mediación laboral? Hay que tener en cuenta que, generalmente, los sujetos que deciden acudir a la mediación civil y mercantil se encuentran en posición de igualdad —vecinos, familiares, etc.—, mientras que esta circunstancia no se da en los sujetos en el ámbito laboral; empleador y empleado no se encuentran en situación semejante. Sin embargo, se ha optado por analizar la mediación civil y mercantil, por ser este un ámbito, al contrario de lo que ocurre en la mediación laboral, regulado principalmente por una única ley, la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (LM)[462]. Ley que viene a conformar un régimen general de la materia. En otras palabras, podría decirse que la mediación y el arbitraje laboral se ven como algo abstracto, no concreto, en el que los sujetos no saben a qué tipo de procedimiento se atienen, no visualizan la mecánica del procedimiento, porque las legislaciones que tratan estos procedimientos no regulan en qué consiste el procedimiento. Las reglas y normas laborales se centran en regular los tipos de conflictos que pueden someterse a los diferentes mecanismos, en base a qué criterios, etc., pero no determinan un procedimiento específico que contenga las diferentes fases del mismo: inicio, desarrollo y finalización. Con lo cual, las partes podrían mostrar reticencias a emplear este tipo de mecanismos al no conocer en qué consisten. Por ejemplo, cuando un sujeto decide acudir a los tribunales conoce la mecánica del proceso, aunque sea vagamente: asistirán a un juicio o juicios, habrá una persona encargada de juzgar el caso, abogados de las partes, fiscalía, se formularán preguntas, se dictará una sentencia, etc.

Pero, ¿realmente son los principios, la flexibilidad, la autonomía de la voluntad de las partes y las sesiones de la LM extrapolables al ámbito laboral?

Podría decirse que la LM es bastante completa —si bien la intención de la misma no es ser un texto completo—: trata el procedimiento de mediación —las diferentes fases que lo componen (la solicitud, las sesiones, el desarrollo y la terminación)—, la mediación electrónica, el registro de mediadores y la formación del mediador. Además,

[462] BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162.

la mediación civil y mercantil se constituye como una técnica que dota al profesional de destrezas y competencias específicas para gestionar y encauzar el conflicto, al contrario de lo que ocurre en la mediación laboral, que se entiende como mero procedimiento.

Antes de entrar en detalle en este segundo capítulo, conviene aclarar que, como el mismo versa sobre la mediación civil y mercantil, se estructura en dos grandes apartados: por un lado, la regulación que la LM dispone para el ámbito de la mediación civil y mercantil y, por otro lado, los procedimientos de mediación que se contemplan en el plano de las cooperativas. Dado que la LM se aplica en el ámbito de las empresas de capital, no podía dejar de mencionarse y analizar la mediación que se lleva a cabo en el seno de las cooperativas. Adviértase que en cuanto la mediación cooperativa es materia mercantil, la LM se aplica de manera subsidiaria en la citada mediación.

Pues bien, el concepto de mediación se recoge en el artículo 1 de la LM. Así, «se entiende por mediación aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador». Esta descripción aportada de manera clásica, que enuncia lo que se entiende por actividad mediadora de forma austera y sencilla, se encuentra al mismo tiempo llena de imprecisiones[463]. El problema surge al intentar trasladar a un texto jurídico lo que realmente es una metodología de intervención en la gestión o en el manejo de conflictos que pueden ser de muy diversa naturaleza, con lo cual, se está utilizando una técnica propia de la ciencia jurídica que, en este caso, resulta reduccionista[464]. La duda se genera al cuestionarse si el mediador puede o no puede proponer soluciones al conflicto. En este sentido, «la característica común que presentan las leyes de mediación españolas al referirse a la neutralidad, es la ausencia de imposición por el mediador del resultado del proceso a las partes»[465], ya que eso podría descontextualizar la intervención mediadora, al limitar la autonomía de la voluntad de los protagonistas[466]. Con lo cual, se entiende que «la esencia de la mediación exige que sean las partes las que controlen la solución del conflicto, lo que se extiende también al planteamiento de alternativas y propuestas. De este modo, el mediador controla la gestión de la comunicación y el proceso de mediación, es un

[463] ORTUÑO MUÑOZ, P. (2013, p. 21).
[464] Ibídem.
[465] GARCÍA VILLALUENGA, L. (2012, p. 124).
[466] GARCÍA VILLALUENGA, L. (2010, p. 733).

"traductor" por excelencia, que debe liderar a personas enfrentadas siempre con una perspectiva de futuro, pero son las partes las que deben construir y decidir sobre lo que quieren hacer con sus vidas»[467]. Sea cual sea la definición, se trata de un procedimiento en el que intervienen unos sujetos en conflicto de forma voluntaria, que son los que van a alcanzar, en su caso, la solución a su diferencia o disputa, siempre con la ayuda de un tercero a quien llamamos mediador[468].

A día de hoy, la mediación se practica en muchos y variados sectores, y está aceptada como medio que permite una colaboración directa con otros cauces heterocompositivos, entre ellos evidentemente el arbitraje. De hecho, los reglamentos de las instituciones[469] pueden perfectamente acoger en sus procedimientos la posibilidad de la mediación como paso previo o intermedio del arbitraje, y así ocurre en muchos casos[470].

Cabe destacar que el objetivo de la LM «no es el de hacer un texto integral y completo sobre la materia, sino el de regular las relaciones entre la mediación y el proceso judicial en los conflictos de Derecho privado (civil y mercantil), y respecto a materias que sean disponibles por las partes»[471]. En este sentido, el artículo 2.1 de la LM concreta que «esta Ley es de aplicación a las mediaciones en asuntos civiles o mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos…». El apartado dos del referido artículo expresa los ámbitos que quedan excluidos del ámbito de aplicación, que son: la mediación penal, la mediación con las Administraciones Públicas, la mediación laboral y la mediación en materia de consumo.

La mediación posee unas características que merece la pena reseñar:

[467] PEREIRA PARDO, M.C., BOTANA CASTRO, V. y FERNÁNDEZ MUIÑOS, B. (2013, p. 99).
[468] BARONA VILAR, S. (2013, p. 96).
[469] Las instituciones de mediación, tal y como dispone el artículo 5 de la LM, son aquellas «entidades públicas o privadas, españolas o extranjeras, y las corporaciones de Derecho público que tengan entre sus fines el impulso de la mediación».
[470] Ejemplo de ello es el Reglamento del Servicio de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Ávila, en el que se indica que «si el acuerdo no se consigue, se invitará a las partes a someterse voluntariamente al arbitraje», artículo 10. El Reglamento de Mediación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Salamanca también señala que la mediación finalizará «sin el acuerdo de las partes, finalizando la actuación con la emisión del informe pertinente por parte de la Cámara. En este caso, el mediador invitará a las partes a someterse, voluntariamente, al arbitraje», artículo 7.4. De la misma manera, el Reglamento del Servicio de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles de la Corte Aragonesa de Arbitraje y Mediación, establece que «si el acuerdo no se consigue, se invitará a las partes a someterse voluntariamente al arbitraje de la Corte Aragonesa de Arbitraje y Mediación», artículo 18.
[471] ORTUÑO MUÑOZ, P. (2013, p. 22).

a) La libertad de los ciudadanos para acudir a la mediación. En ese sentido, el preámbulo de la LM dispone que «el modelo de mediación se basa en la voluntariedad y libre decisión de las partes… El régimen que contiene la Ley se basa en la flexibilidad y en el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes». Por lo que acudir a un procedimiento de mediación y a un mediador es un acto de libertad, de elección, de decisión de quienes se hallan en una situación de discrepancia, disconformidad o disputa. Y ese acto de libertad puede llevar a que acudan y después decidan desistir y acudir a otro cauce diverso, o a alcanzar un acuerdo al finalizar el procedimiento de mediación[472]. Circunstancia que no se produce en la mediación laboral, donde en ocasiones, como se ha podido ver anteriormente, [supra Capítulo 1, 1.2.1.6 y 1.2.2.1. (D)], el procedimiento es obligatorio para las partes[473].

b) La figura del mediador, la persona encargada de ayudar a gestionar o resolver el problema. Debe tenerse en cuenta que para ejercer de mediador es imprescindible la capacitación, de manera que es necesario haber adquirido una serie de habilidades y capacidades a través de unos cursos de formación[474].

c) La mediación es un procedimiento y no un proceso. Para que pueda hablarse de proceso tiene que haber una función heterocompositiva, por lo que no existiendo esa función lo que existe es una sucesión de actuaciones que revisten la forma de procedimiento[475]. En este sentido, el Preámbulo de la LM indica que «es un procedimiento sencillo y flexible que permite que sean los sujetos implicados en la mediación los que determinen libremente sus fases fundamentales».

d) La función que desempeñan los mediadores es una función autocompositiva y no heterocompositiva. En otras palabras, la mediación consiste en facilitar a las partes la comunicación, acercarlas, y tratar de

[472] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 100-101).
[473] Ejemplo de ello son el artículo 12.4 del ASAC V que establece situaciones en las que el procedimiento de mediación es obligatorio, y el artículo 63 de la LRJS que establece que «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente».
[474] BARONA VILAR, S. (2013, p. 101).
[475] BARONA VILAR, S. (2013, p. 103).

> trabajar con ellas para que sean ellas, y no el mediador, las que alcancen el acuerdo o las que decidan abandonar la mediación. Esa función no es impositiva, no es decisoria, sino de colaboración, de ayuda, de aproximación y de trabajo[476].
>
> e) La mediación se caracteriza por un posible acuerdo entre las partes. Ahora bien, de la misma manera que el procedimiento de mediación puede finalizar mediante un acuerdo que implique la terminación del conflicto, puede suceder, igualmente, que los sujetos decidan poner fin al procedimiento de mediación, abandonar el mismo, y no acudir o decidir acudir a otro cauce de tutela diverso de la mediación, como consecuencia de la inutilidad de la mediación para poder alcanzar satisfacción a sus intereses[477].

Entre las numerosas características de la mediación se hace alusión a la capacidad del mediador, quien tiene que contar con unas habilidades y capacidades que habrá adquirido en los cursos de formación. La mediación no es un simple procedimiento que hay que llevar a cabo a través de un método, sino que va más allá y se caracteriza por ser una técnica[478]. Técnica esta que tendrán que emplear los mediadores con la ayuda de habilidades y capacidades con las que deberán contar, y que, en muchas ocasiones, nada tienen que ver con el ámbito jurídico, ya que corresponderán al ámbito psicológico o de la persona misma. Piénsese que para que el profesional participe de una manera activa y encaminada a intentar la avenencia de las partes, este tendrá que saber empatizar con los sujetos, mostrarse dialogante, calmado… Todas ellas son una serie de cualidades que pueden estudiarse en los cursos de formación, pero que algunas personas poseen por naturaleza.

¿Es la naturaleza jurídica de los procedimientos lo que distingue a la mediación civil y mercantil, de la mediación laboral? Quizá en ello estriba la diferencia entre la mediación civil y mercantil, y la mediación laboral. En efecto, la mediación laboral se concibe como un medio de resolución de conflictos, pero no como una técnica dotada de habilidades y capacidades con las que tiene que contar el profesional para saber

[476] BARONA VILAR, S. (2013, p. 106).
[477] BARONA VILAR, S. (2013, p. 113).
[478] Tal y como lo define la Real Academia Española (RAE), «conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte».

gestionar el conflicto. No hay que olvidar que las personas que se someten a soluciones autónomas se encuentran, en muchas ocasiones, en un punto máximo de enfado, crispación y rabia, que el profesional tendrá que saber gestionar para procurar un buen entendimiento de las partes e intentar la avenencia. En resumen, el tratamiento que se le da a la mediación en el ámbito civil y mercantil, y en el laboral no es idéntico.

2.1 Regulación

En materia de mediación civil y mercantil existen tres normativas fundamentales, que son, la LM; la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles[479] y el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la LM Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles[480].

La LM tiene su origen en el Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles[481], que, a su vez, tiene su antecedente inmediato en el Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles que fue publicado[482], pero nunca vio la luz, no formulándose, al mismo, enmiendas, ni siquiera antes de la disolución de las Cortes en otoño de 2011, por mucho que se agotase el plazo para interponerlas para tal hacer y los sucesivos de ampliación del mismo[483]. El antecedente lejano se encuentra en el Anteproyecto de Ley de Mediación presentado en el Consejo de Ministros el 19 de febrero de 2010[484].

Anteriormente, en el año 2008, se publicó la Directiva 2008/52/CE. El objetivo de esta directiva es fomentar el recurso a la mediación, como vía, cauce o medio de solución de conflictos en asuntos civiles y mercantiles, y el fomento igualmente de la solución amistosa de aquéllos, asegurando una relación equilibrada entre mediación y proceso judicial. Ahora bien, la Directiva se crea para aplicarse en los conflictos transfronterizos en asuntos civiles y mercantiles cuando «dos o más partes… intenten voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo amistoso sobre la resolución de su

[479] DOUE de 24 de mayo de 2008, L 136.
[480] BOE de 27 de diciembre de 2013, núm. 310.
[481] BOE de 6 de marzo de 2012, núm. 56.
[482] BOCG de 29 de abril de 2011, núm. 122-1. IX Legislatura, Serie A: Proyectos de Ley.
[483] ROGEL VIDE, C. (2012, p. 10).
[484] http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2010/refc20100219.aspx#Arbitraje (última consulta 1 de julio de 2016).

litigio con la ayuda de un mediador... No obstante no debe aplicarse a los derechos y obligaciones que las partes no sean libres de decidir por sí mismas en virtud de la legislación aplicable pertinente. Estos derechos y obligaciones son especialmente frecuentes en los ámbitos del Derecho de familia y del Derecho laboral»[485].

La Directiva insta a los estados miembros a incorporar la misma a las legislaciones nacionales. De este modo, el artículo 12.1 declara que «los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva antes del 21 de mayo de 2011, con excepción del artículo 10, al que deberá darse cumplimiento el 21 de noviembre de 2010 a más tardar. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión». Ello no es óbice a la consideración clara por las instancias comunitarias de que al incorporar la misma a los ordenamientos jurídicos, estos no solo regulen la mediación transfronteriza sino que vayan más allá, regulando la mediación llamémosle "doméstica", haciendo referencia a cuestiones a las que la directiva no se refiere pero que, sin embargo, podrían ser de interés para los Estados miembros[486]. Ciertamente, el considerando número 8 de la Directiva establece que «las disposiciones de la presente Directiva solo se refieren a los procedimientos de mediación en litigios transfronterizos, pero nada debe impedir que los Estados miembros apliquen dichas disposiciones también a procedimiento de mediación de carácter nacional».

El cumplimiento de la obligación de incorporación de la Directiva al ordenamiento jurídico de los Estados miembros ha seguido un camino que podríamos calificar de irregular[487]. Así, a mediados del año 2010, solamente cuatro países —Estonia, Italia, Francia y Portugal— habían informado a la Comisión sobre la incorporación de la normativa a su legislación nacional. España ha sido uno de los países que incumplió la obligación de transponer la Directiva en el plazo previsto para ello, el 21 de mayo de 2011. Pero, finalmente, en el año 2012 se incorporó al Derecho español la normativa europea. Tal y como expresa la Exposición de Motivos II de la LM, la Directiva 2008/52/CE «se limita a establecer unas normas mínimas para fomentar la mediación en los litigios transfronterizos en asuntos civiles y mercantiles. Por su lado, la regulación de esta norma conforma un régimen general aplicable a toda

[485] Artículo 3. a) de la Directiva 2008/52/CE.
[486] BARONA VILAR, S. (2013, p. 71).
[487] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 66).

mediación que tenga lugar en España y pretenda tener un régimen jurídico vinculante, si bien circunscrita al ámbito de los asuntos civiles y mercantiles y dentro de un modelo que ha tenido en cuenta las previsiones de la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Conciliación Comercial Internacional del año 2002»[488]. En suma, la Directiva supuso un salto cualitativo en la conformación de unas pautas esenciales en mediación[489]; pautas que informan el contenido de la LM. Por ello, a continuación, y antes de centrar la atención en el análisis de la LM, se hará referencia a las principales pautas que contiene la Directiva 2008/52/CE.

La Directiva está formada por 14 artículos, precedidos de 30 considerandos, de los cuales solo se analizarán algunos, por ser estos los que guardan mayor relación con la mediación y sus características. En este sentido, el artículo 1 establece la finalidad y el ámbito de aplicación. Así, el objetivo consiste en «facilitar el acceso a modalidades alternativas de solución de conflictos y fomentar la resolución amistosa de litigios promoviendo el uso de la mediación y asegurando una relación equilibrada entre la mediación y el proceso judicial». Desde un primer momento se subraya la relación equilibrada que tiene que existir entre la mediación y el procedimiento judicial. Si se desea fomentar la mediación, se ha de garantizar, por un lado, que el acuerdo de mediación pueda hacerse efectivo judicialmente y, por otro lado, que, en el supuesto de que aquel no sea adoptado, las partes puedan acudir a los tribunales o al arbitraje[490]. Esto se complementa al señalar que «para promover el uso más frecuente de la mediación y garantizar que las partes que recurran a ella puedan contar con marco jurídico predecible, es necesario establecer una legislación marco que aborde, en particular, los aspectos fundamentales del procedimiento civil»[491]. Esta previsión sería igualmente aplicable en el ámbito laboral, para lo que sería necesario contar con una ley sobre mediación y arbitraje laboral que abordase, entre otros, los aspectos fundamentales del procedimiento de resolución de las soluciones autónomas de conflictos laborales, para así promover el uso de las mismas y garantizar que los sujetos que se someten a estas cuenten con un marco jurídico predecible.

[488] La Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI) es el principal órgano jurídico del sistema de las Naciones Unidas en el ámbito del Derecho Mercantil internacional. Órgano jurídico de composición universal, dedicado a la reforma de la legislación mercantil a nivel mundial. La función del CNUDMI consiste en armonizar y modernizar las reglas del comercio internacional. [www.uncitral.org/uncitral/es/about_us.html (última consulta 1 de julio de 2016)].
[489] BARONA VILAR, S. (2013, p. 74).
[490] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 77).
[491] Considerando núm. 7.

En cuanto al ámbito de aplicación, la Directiva se aplica en «los litigios transfronterizos, en los asuntos civiles y mercantiles, con la salvedad de aquellos derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes en virtud de la legislación pertinente. No se aplicará, en particular, a los asuntos fiscales, aduaneros o administrativos ni a la responsabilidad del Estado por actos u omisiones en el ejercicio de su autoridad soberana»[492].

La Directiva se encarga de proporcionar una definición de litigio transfronterizo, mediación y mediador. Por litigio transfronterizo se entiende «aquel en el que al menos una de las partes está domiciliada o reside habitualmente en un Estado miembro distinto del Estado miembro de cualquiera de las otras partes»[493]. La mediación «es un procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador. Este procedimiento puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un órgano jurisdiccional o prescrito por el Derecho de un Estado miembro»[494]. Con lo cual, puede hablarse de una mediación voluntaria, cuando son las partes las que voluntariamente deciden acudir a la mediación; de una mediación judicial, en el supuesto de que la mediación sea sugerida por un juez y de una mediación establecida por ley, en los casos en que una norma establezca la condición obligatoria previa de acudir a la misma antes de someterse al procedimiento judicial. Esta previsión, relativa a los modos de inicio de la mediación, no debía haberse incluido en el artículo, al no tratarse de una cuestión estrictamente relacionada con el concepto de mediación, sino con el procedimiento de mediación[495]. Por último, la Directiva define la figura del mediador como «todo tercero a quien se pida que lleve a cabo una mediación de forma eficaz, imparcial y competente, independientemente de su denominación o profesión en el Estado miembro en cuestión y del modo en que haya sido designado o se le haya solicitado que lleve a cabo la mediación»[496].

La regulación trata la calidad de la mediación. Así, «los Estados miembros fomentarán, de la forma que consideren conveniente, la elaboración de códigos de

[492] Artículo 1.2 de la Directiva 2008/52/CE.
[493] Artículo 2.1 de la Directiva 2008/52/CE.
[494] Artículo 3. a) de la Directiva 2008/52/CE.
[495] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 84).
[496] Artículo 3. b) de la Directiva 2008/52/CE.

conducta voluntarios y la adhesión de los mediadores y las organizaciones que presten servicios de mediación a dichos códigos»[497]. También se refiere a la formación de los mediadores y dispone que «los Estados miembros fomentarán la formación inicial y continua de mediadores para garantizar que la mediación se lleve a cabo de forma eficaz, imparcial y competente en relación con las partes»[498]. Con lo cual, el tema de la formación no es cuestión baladí, sino que requiere un compromiso específico de los Estados que han de dar cumplimiento al mandato de fomentar la formación referida, así como los Códigos de conducta a los que han de someterse dichos profesionales[499]. Serán los Estados miembros, a través de sus legislaciones nacionales, los que tendrán que hacerlo.

En el caso de que las partes decidan acudir a los tribunales, la Directiva establece que «el órgano jurisdiccional que conozca de un asunto, cuando proceda y teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, podrá proponer a las partes que recurran a la mediación para solucionar el litigio. Asimismo el órgano jurisdiccional podrá pedir a las partes que asistan a una sesión informativa sobre el uso de la mediación»[500]. En ningún caso la «Directiva… afectará a la legislación nacional que estipule la obligatoriedad de la mediación o que la someta a incentivos o sanciones, ya sea antes o después de la incoación del proceso judicial, siempre que tal legislación no impida a las partes el ejercicio de su derecho de acceso al sistema judicial»[501].

Los acuerdos resultantes de la mediación tendrán carácter ejecutivo y es por eso que «los Estados miembros garantizarán que las partes, o una de ellas con el consentimiento explícito de las demás, puedan solicitar que se dé carácter ejecutivo al contenido de un acuerdo escrito resultante de una mediación. El contenido de tal acuerdo se hará ejecutivo a menos que, en el caso de que se trate, bien el contenido de ese acuerdo sea contrario al Derecho del Estado miembro donde se formule la solicitud, bien la legislación de ese Estado miembro no contemple su carácter ejecutivo»[502]. La disposición resulta controvertida, en tanto una de las partes podría impedir la ejecución si se opone a aceptar dicha solicitud. Podría haberse contemplado la posibilidad de prever en el acuerdo inicial la obligatoriedad de dar carácter ejecutivo al acuerdo

[497] Artículo 4.1 de la Directiva 2008/52/CE.
[498] Artículo 4.2 de la Directiva 2008/52/CE.
[499] GARCÍA VILLALUENGA, L. (2012, p. 158).
[500] Artículo 5.1 de la Directiva 2008/52/CE.
[501] Artículo 5.2 de la Directiva 2008/52/CE.
[502] Artículo 6.1 de la Directiva 2008/52/CE.

alcanzado a petición de una de las partes intervinientes en la mediación. Ello no contravendría el principio de voluntariedad, puesto que de lo contrario se dejaría en manos de quien puede acabar paralizando el procedimiento[503]. Parece contradictorio el hecho de que las partes se sometan voluntariamente al procedimiento de mediación, que estas voluntariamente alcancen un acuerdo y que después una de las partes se oponga a la ejecución del acuerdo. No obstante, en aras de evitar que el procedimiento se efectué en balde convendría que se permitiese la ejecución del acuerdo a petición de una de las partes.

La mediación debe llevarse a cabo de manera que se preserve la confidencialidad y por ese motivo, los Estados miembros deben garantizar, «salvo acuerdo contrario de las partes, que ni los mediadores ni las personas que participan en la administración del procedimiento de mediación estén obligados a declarar, en un proceso judicial civil o mercantil o en un arbitraje, sobre la información derivada de un procedimiento de mediación o relacionada con dicho proceso, excepto:

> a) Cuando sea necesario por razones imperiosas de orden público en el Estado miembro de que se trate…
>
> b) Cuando el conocimiento del contenido del acuerdo resultante de la mediación sea necesaria para aplicar o ejecutar dicho acuerdo»[504].

Con lo cual, la confidencialidad quedará condicionada a la voluntad de las partes y a los dos casos excepcionales mencionados. La Directiva no se refiere expresamente a la prohibición de utilizar informaciones derivadas del procedimiento de mediación, sin embargo, esta es la interpretación lógica que debe hacerse de la confidencialidad, máxime cuando las partes y el mediador deben actuar conforme a la buena fe[505]. Por eso, no solo se debe garantizar la confidencialidad del procedimiento de mediación, sino también de la documentación empleada en el mismo.

La mediación posee unos efectos sobre los plazos de caducidad y prescripción y, en este sentido, la Directiva establece la garantía por parte de los Estados miembros «de que las partes que opten por la mediación con ánimo de solucionar un litigio no les impida posteriormente iniciar un proceso judicial o un arbitraje en relación con dicho

[503] MÁRQUEZ CHAMIZO, E. y PANSARD ANAYA, A. (2014, p. 45).
[504] Artículo 7.1 de la Directiva 2008/52/CE.
[505] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 98).

litigio por haber vencido los plazos de caducidad o prescripción durante el procedimiento de mediación»[506]. En efecto, se trata de una previsión lógica, puesto que se pretende evitar que las partes enfrentadas en un conflicto rechacen servirse de la mediación para solucionarlo si tal opción conlleva, en su caso, la imposibilidad de acudir posteriormente a los tribunales o al arbitraje[507]. La norma no pretende imponer a los Estados un instrumento concreto para garantizar a los ciudadanos la posibilidad de ejercitar las acciones judiciales o para iniciar un arbitraje tras un recurso fallido de mediación, sino únicamente impulsa a introducir en las legislaciones internas algún mecanismo que garantice precisamente la satisfacción judicial o arbitral de las pretensiones de forma que la mediación frustrada no interfiera en la tutela efectiva[508]. Aplicado esto al ámbito laboral, si bien se emplea la denominación "soluciones autónomas de conflictos" por ser las partes las que asumen la tutela de sus propios intereses a través de la capacidad de gestión de los agentes sociales[509], es conveniente crear un enlace entre estos procedimientos y la jurisdicción, esto es, la efectividad judicial que se otorga al acuerdo adoptado a través de las soluciones autónomas o el hecho de que las partes puedan acudir posteriormente a los tribunales. Ello no significa que estos mecanismos sean alternativos al procedimiento judicial, sino complementarios, como se mencionó anteriormente (*supra* Capitulo 1, 1.1), en el que pueden convivir ambos sistemas, pero otorgando una serie de pautas para que los acuerdos adoptados en sede no judicial tengan reconocimiento jurídico y para no afectar al derecho a la tutela judicial efectiva.

Analizados los aspectos o pautas más relevantes de la Directiva 2008/52/CE, a continuación, se procederá a analizar las cuestiones más importantes de la mediación civil y mercantil a través de la LM y su norma de desarrollo, el Real Decreto 980/2013, dado que en este último se trata la formación de los mediadores, el registro de mediadores e instituciones de mediación y la responsabilidad civil de los mediadores.

2.1.1 Ámbito de aplicación

La LM es de aplicación, tal y como señala el artículo 2, «a las mediaciones en asuntos civiles o mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos, siempre que no

[506] Artículo 8.1 de la Directiva 2008/52/CE.
[507] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 114).
[508] HUALDE MANSO, T. (2013, p. 282).
[509] A esta cuestión se hace referencia con anterioridad (*Supra* Capitulo 1, 1.3).

afecten a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes en virtud de la legislación aplicable. En defecto de sometimiento expreso o tácito a esta Ley, la misma será aplicable cuando, al menos, una de las partes tenga su domicilio en España y la mediación se realice en territorio español». Por lo tanto, la ley es susceptible de ser aplicada siempre que se trate de conflictos civiles o mercantiles y la materia objeto de la mediación sea disponible por las partes. Resulta indiferente el carácter transfronterizo del conflicto, puesto que la ley contiene una regulación aplicable a todo litigio, tanto transfronterizo como nacional.

Cuando el precepto considera que es posible llevar a mediación aquellas controversias o cuestiones sobre materias de libre disposición —sobre aquellas sobre las que las partes puedan efectivamente disponer—, lo que realmente se está afirmando es que se está tratando un conflicto que implica o afecta a derechos subjetivos y que, como tales derechos subjetivos, son de libre disposición de aquellos que acuden a la mediación[510]. La disponibilidad lleva a considerar, decidir o asumir la vía más adecuada para la tutela de sus intereses, y es en ese momento cuando el carácter disponible se pone de manifiesto, que lleva a que se decida acudir a la mediación, al arbitraje, a la vía judicial o a mantener una posición totalmente pasiva[511]. En definitiva, cuando una pretensión solo sea posible hacerla efectiva a través de sentencia estamos ante lo que se denomina "materia de no libre disposición"[512].

El apartado segundo del artículo 2 determina aquellas materias que se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la ley: la mediación penal, la mediación con las Administraciones Públicas, la mediación laboral y la mediación en materia de consumo. La LM no hace referencia a las materias excluidas expresamente de la mediación por la Directiva 52/2008, como son los asuntos fiscales, los aduaneros, los administrativos y la responsabilidad del Estado por actos u omisiones en el ejercicio de su autoridad soberana. No obstante, la interpretación que debe prevalecer es que estas quedan comprendidas dentro de la exclusión relativa a la mediación con las Administraciones Públicas[513]. Se desconoce el motivo por el cual el legislador ha excluido de la mediación los ámbitos expuestos, pues la Exposición de Motivos de la ley nada dice al respecto. Si se repara en el tipo de materias excluidas es posible que no haya apostado

[510] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 124-125).
[511] BARONA VILAR, S. (2013, p. 125).
[512] BARONA VILAR, S. (2013, p. 128).
[513] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 83).

por la mediación en el ámbito penal por tratarse de Derecho necesario, el cual queda fuera en la mayor parte de los casos de la disposición de las partes, pues la mayor parte de los delitos se persiguen de oficio.

No es comprensible por qué se excluye la mediación en el ámbito laboral, pues en la jurisdicción social es muy habitual la resolución mediante acuerdo entre las partes; al igual que en el Derecho del consumo —que también se ha decidido excluir— en el que debido al tipo de interactuantes igualmente se tiende a las soluciones amistosas[514]. Hubiera sido una buena oportunidad para contar con una ley en materia laboral que sentase unas bases en el ámbito de la mediación. No obstante, la mediación laboral y la mediación civil y mercantil difieren en cierto grado. ¿Qué diferencias existen entre ambas? La participación del mediador en el ámbito laboral es más activa, incluso puede sugerir propuestas a las partes, pero en el ámbito civil y mercantil el mediador no puede proponer, únicamente gestiona el conflicto empleando una serie de técnicas con el fin de acercar las posturas de las partes y que ellas mismas encuentren una solución. Parece lo más conveniente tratar la mediación laboral en una legislación separada, quizá junto al arbitraje, con el objeto de disponer de una única norma laboral que conformase unas pautas esenciales y sirviese de base para la mediación y el arbitraje. Esta ley no tendría por qué constituir un texto completo en la materia, simplemente fijar una regulación sobre los aspectos más relevantes de la mediación y el arbitraje laboral, como son los principios y el procedimiento.

En España «la figura de la mediación en el área laboral es, desde hace décadas, uno de los caballos de batalla de las distintas organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones de gobierno, aunque lo cierto es que, a diferencia de la mediación civil o mercantil, todavía no se ha desarrollado en España una normativa estatal o autonómica que regule concretamente qué entendemos por mediación laboral y cómo se debe desarrollar o llevar a cabo»[515]. Con lo cual, la ley que aquí se propone debería contener dos aspectos importantes: el concepto de mediación y el procedimiento. Respecto al concepto, sería conveniente que se subrayase que la mediación constituye una técnica de resolución de conflictos que se lleva a cabo a través de un procedimiento. En cuanto al procedimiento, sería adecuado establecer las fases y la posibilidad de emplear medios electrónicos.

[514] TALENS SEGUI, J. (2014, p. 37).
[515] PEREIRA PARDO, M.C., BOTANA CASTRO, V. y FERNÁNDEZ MUIÑOS, B. (2013, p. 144).

Parece oportuno que en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral participase el gobierno junto a los agentes sociales para establecer una mediación y arbitraje estables y sólidos. Además, se podría mantener la vigente normativa estatal y la surgida de los agentes sociales —con las modificaciones propuestas anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.1 y 1.2.2)—, siempre y cuando la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral incluya una alusión acerca de que, tanto la normativa de carácter estatal, como los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos pueden contener disposiciones relativas a la mediación y el arbitraje.

La propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral se aplicaría supletoriamente en aquello no regulado por los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos —como es el caso del procedimiento a seguir en la mediación o arbitraje (por ejemplo, sesiones informativas, fase de alegaciones, fase de prueba, etc.)—. Eso sí, hay que tener en cuenta que la flexibilidad y la autonomía de las partes sería fundamental en el entorno laboral, como se verá más adelante (*infra* Capítulo 2, 2.1.2.5), por lo que las partes podrían acordar adaptar o modificar el procedimiento de acuerdo a sus necesidades. Por lo tanto, solo cuando las partes nada acuerden, se llevaría a cabo lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales, los convenios colectivos y la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral.

Cabría pensar en la creación de un ente parecido al desaparecido IMAC —de carácter estatal y no autonómico como existe en la actualidad— que contase con las funciones de administrar y llevar a cabo mediaciones y arbitrajes. Sin embargo, no parece necesario, en tanto los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos cuentan con sus propios órganos. El necesario despliegue humano, técnico y económico que tendría que llevarse a cabo para crear el órgano parece redundante. Más oportuno sería proveer adecuadamente los órganos ya existentes, por ejemplo, los servicios de mediación, arbitraje y conciliación de las Comunidades Autónomas —desaparecido IMAC— (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.3), mejorar la información que se proporciona a la ciudadanía —a través de las páginas webs de los respectivos órganos— y atender a la formación de los mediadores y árbitros, cuestión que se tratará posteriormente (*infra* Capítulo 2, 2.1.3 y Capítulo 3, 3.3.3, respectivamente).

2.1.2 Principios de la mediación

La LM dedica el Título II a los principios informadores de la mediación: la voluntariedad y libre disposición; la igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores; la neutralidad; la confidencialidad; y los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo entre las partes en la mediación. En el caso de la mediación laboral, los principios rectores del procedimiento se prevén en la totalidad de los acuerdos interprofesionales de las Comunidades Autónomas, en el ASAC V y en el desaparecido IMAC (*supra* Capítulo 1, 1.2.2.2, 1.2.2.1 y 1.2.1.3, respectivamente).

2.1.2.1 Voluntariedad y libre disposición

La voluntariedad y libre disposición se regulan en el artículo 6 de la LM, que señala que «la mediación es voluntaria. Cuando exista un pacto por escrito que exprese el compromiso de someter a mediación las controversias surgidas o que puedan surgir, se deberá intentar el procedimiento pactado de buena fe, antes de acudir a la jurisdicción o a otra solución extrajudicial o autónoma. Dicha cláusula surtirá estos efectos incluso cuando la controversia verse sobre la validez o existencia del contrato en el que conste. Nadie está obligado a mantenerse en el procedimiento de mediación ni a concluir un acuerdo». La nota predominante de la mediación es la voluntad y libre decisión de las partes de someterse a la mediación y de no seguir con el procedimiento si no lo desean. Por lo tanto, cuando se habla de voluntariedad como un principio básico e informador de la mediación, debe entenderse particularmente en el sentido de que nadie está ni debe estar obligado ni a acudir, ni a concluir un acuerdo ni a mantenerse en un procedimiento de mediación si no quiere, y menos aún a tener que llegar a un acuerdo por haber querido acudir a la mediación[516]. La voluntariedad en la sumisión a la mediación es un requisito imprescindible y esencial para la validez de la actividad y, por ello, la falta o ausencia de una voluntad libre, consciente, directa y expresa de sometimiento a este mecanismo es un vicio que puede provocar la nulidad o anulabilidad del procedimiento de mediación y, por ende, del acuerdo que resuelva el conflicto[517].

En la LM se ha suprimido la referencia que se efectuaba en el Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, «sin perjuicio de la obligatoriedad de su inicio cuando lo prevé la legislación procesal». Con ello se entendía que se producía una traba al ejercicio libre del derecho a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, el derecho no quedaba vedado, dado que la necesidad de acudir en primer lugar a mediación no iba

[516] BARONA VILAR, S. (2013, p. 160).
[517] COLOMER HERNÁNDEZ, I. (2013, pp. 90-91).

más allá de la necesidad de pasar previamente ante el mediador, quien informaría a las partes de lo que era la mediación, las características, efectos, etc., y si las partes no querían continuar, se levantaría acta de esa voluntad, quedando abierta la posibilidad de decidir si acudir a la vía jurisdiccional o simplemente no plantear el conflicto en sede alguna[518]. En verdad, la mediación obligatoria puede permitir generar una cultura favorable a la mediación, «pero es cierto que predispone de forma negativa en muchos casos a la misma, dado que al final es una exigencia que marca la ley para definitivamente poder saltar, acudir o terminar en sede judicial»[519]. Por lo tanto, establecer una mediación obligatoria tiene su ventaja y su desventaja. Lo mismo puede ocurrir en la mediación laboral obligatoria, puesto que permite que las partes entiendan que no solo cuentan con la vía judicial. No obstante, el hecho de que se imponga legalmente también puede influir negativamente en las partes, ya que existe la posibilidad de que vean el procedimiento como un mero trámite. El carácter escalonado o no de los procedimientos se ha tratado previamente [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1 (D)].

La voluntariedad de acudir a la mediación puede ir precedida de varias situaciones: cuando se acude a mediación de común acuerdo una vez que el conflicto ha surgido, cuando se acude por la existencia de un pacto previo de sometimiento a mediación o cuando se acude a mediación por derivación judicial —recomendación desde sede judicial—[520]. En el pacto de sometimiento de las partes a la mediación lo que se produce es una anticipación de la voluntariedad[521]. Por lo tanto, aunque surgido el conflicto, sea necesario acudir al procedimiento de mediación, la autonomía de la voluntad de las partes ya se ha manifestado previamente a través del pacto. En los tres casos el principio de voluntariedad quedaría perfectamente cumplido.

La voluntariedad también puede ser observada desde el punto de vista del mediador, ya que es necesario que él quiera y tenga la voluntad de continuar el procedimiento, pudiendo, de lo contrario, renunciar, desistir o rechazar su propia designación[522].

Respecto a la libre disposición, cabe recordar lo dicho anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.1), es decir, para poder acudir a la mediación es imprescindible que los

[518] BARONA VILAR, S. (2013, p. 162).
[519] BARONA VILAR, S. (2013, p. 168).
[520] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 169-170).
[521] SERRANO GÓMEZ, E. (2012, p. 107).
[522] SERRANO GÓMEZ, E. (2012, p. 105).

derechos y obligaciones sean disponibles por las partes. En el ámbito del Derecho civil y mercantil la regla va a ser la disponibilidad y la excepción la no disponibilidad. La excepcionalidad es la que impide la libre disposición, dado que la consecuencia jurídica solo podrá ser decretada por un juez, por medio de una sentencia[523].

2.1.2.2 Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores

El artículo 7 de la LM establece que «en el procedimiento de mediación se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y el respeto hacia los puntos de vista por ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas». Su alcance abarca cuatro manifestaciones del principio de igualdad: el de oportunidad, el equilibrio entre las posiciones, el respeto hacia los puntos de vista expresados por las partes y la actuación imparcial.

A través de la igualdad de oportunidades se entiende que las partes van a contar con los mismos derechos y posibilidades. El mediador tiene que evitar que la existencia real de desigualdad no derive en un empoderamiento de una parte sobre la otra[524]. Por esta razón, si el mediador tiene una entrevista con una de las partes, ha de mantener otra con la parte contraria; si a una le permite presentar un escrito redactado por su abogado, debe también ofrecer a la otra la oportunidad de que aporte otro escrito en las mismas condiciones y si da a una la oportunidad de expresarse en un sentido, tiene que hacer lo propio con la otra[525].

El principio de igualdad de las partes en el ámbito laboral es sumamente importante y, por eso, es en este principio en el que más se tendría que incidir en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral, ya que no hay que olvidar que empleador y empleado no se encuentran en la misma situación de igualdad en sus relaciones laborales. Así, para evitar que se diese esa misma circunstancia en un procedimiento de mediación, de conciliación o de arbitraje laboral, el profesional tendría que atender sobremanera a este principio y no contribuir a que se agudizase también en los procedimientos autónomos el empoderamiento del empresario frente al trabajador.

[523] BARONA VILAR, S. (2013, p. 179).
[524] BARONA VILAR, S. (2013, p. 181).
[525] ORTUÑO MUÑOZ, P. (2013, p. 101).

Parece conveniente que la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje contemplase, además, entre los principios del procedimiento, el relativo a la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. Esto se tratará más adelante (*infra* Capítulo 2, 2.1.2.5), pero en definitiva, este principio, propio del Derecho laboral, significa que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que las normas les reconocen, si bien la prohibición de disponer no es absoluta y se puede flexibilizar.

En todo caso, existen una serie de instrumentos encaminados a evitar situaciones de desigualdad entre las partes: la oralidad del procedimiento —constituye un buen instrumento formal para que el mediador pueda controlar la igualdad de las partes a lo largo de todo el procedimiento—, la rapidez —el procedimiento breve en el tiempo permite menos grado de presión psicológica sobre el más débil—, la gratuidad o el menor coste —en el caso de que se establecieran unos costes elevados de mediación, se produciría una discriminación por razones de economía entre las partes—, la flexibilidad —la menor formalidad y la amabilidad del entorno favorecen el clima de igualdad— y las sesiones conjuntas y separadas de las partes —favorecen la igualdad de los sujetos ya que participan como partes en el procedimiento de mediación—[526].

Cuando el artículo 7 de la LM señala que en el procedimiento se garantizará «el equilibrio entre sus posiciones», no se entiende muy bien si el precepto se refiere al equilibrio entre las pretensiones que formulan cada una de ellas o al interés que subyace a dichas posiciones. De lo que se trata, en definitiva, es de garantizar el equilibrio de poder de ambas partes y la oportunidad de que cada una pueda sentir que el procedimiento le brinda el modo de transmitir, desde el máximo respeto, su legítimo interés[527]. En este sentido, es importante que las partes perciban que sus posiciones son respetadas y que son entendidas en sus planteamientos.

El mediador a lo largo del procedimiento debe actuar imparcialmente, no constatando ninguna posible relación personal contractual o empresarial con una de las partes, ni tener un posible interés directo o indirecto en el resultado que pudiere llegar a alcanzarse en la mediación, ni tampoco haber actuado anteriormente a favor de una o varias de las partes[528]. Efectivamente, el hecho de que el mediador actúe a favor o en contra de una de las partes supone vulnerar el derecho de imparcialidad. A diferencia

[526] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 182-185).
[527] GARCÍA VILLALUENGA, L. (2012, p. 116).
[528] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 186-187).

del abogado, que por definición lo es de parte (parcial), el mediador se limita a facilitar a las partes el dialogo con vistas a la consecución de un acuerdo o a la mejor gestión del conflicto[529]. La imparcialidad del mediador va mucho más allá, puesto que está basada en la confianza plena que las dos partes deben tener hacia quien ejerce esa función y, en consecuencia, no es exigible únicamente una imparcialidad formal, sino también que esta condición sea percibida plenamente por cada una de las partes que intervienen en el conflicto que se va a someter a mediación[530]. Con lo cual, de la imparcialidad se desprende que el mediador no puede tomar partido por una de las partes, actuará únicamente como mero gestor del procedimiento.

2.1.2.3 Neutralidad

En numerosas ocasiones se confunden los conceptos de neutralidad e imparcialidad. La imparcialidad atiende o toma como punto de referencia a las partes, mientras que la neutralidad se refiere al resultado de la mediación[531]. Si la imparcialidad exige del mediador un deber de abstenerse de tomar partido por ninguna de las partes, favoreciendo o perjudicando sus intereses, la neutralidad requiere que el mediador no oriente, y menos aún imponga a las partes su propia escala axiológica frente a las de los implicados en el conflicto, evitando plantear alternativas dirigidas a alcanzar soluciones conforme a su propia escala de valores[532]. El mediador no puede influir en la toma de decisiones de las partes, imponer sus puntos de vista o manifestar su opinión con el fin de influir sobre las partes del procedimiento; son las partes las que por «sí mismas [tendrán que alcanzar] un acuerdo de mediación, no pudiendo el mediador imponer solución o medida concreta alguna»[533]. Precisamente, por ello el artículo 8 de la LM dispone que «las actuaciones de mediación se desarrollarán de forma que permitan a las partes en conflicto alcanzar por sí mismas un acuerdo de mediación».

En suma, puede concluirse que la imparcialidad se refiere a una cualidad del mediador, que consiste en la ausencia de intereses con respecto al objeto de la mediación o con respecto a las partes, mientras que la neutralidad se centra en la actitud de aquél y se exige respecto a su comportamiento durante el desarrollo de la

[529] Ibídem.
[530] ORTUÑO MUÑOZ, P. (2013, p. 104).
[531] ORTIZ PRADILLO, J.C. (2011, p. 16).
[532] LUQUIN BERGARECHE, R. (2012, p. 144).
[533] BARONA VILAR, S. (2013, p. 189).

mediación[534]. En este sentido, el mediador puede aportar información jurídica —lo que no afecta a la imparcialidad—, pero no puede ofrecer consejo, puesto que se dejaría de actuar como mediador para pasar a ejercer de asesor jurídico de las partes[535].

2.1.2.4 Confidencialidad

El artículo 9 de la LM señala que «el procedimiento de mediación y la documentación utilizada en el mismo es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende al mediador, que quedará protegido por el secreto profesional, a las instituciones de mediación y a las partes intervinientes de modo que no podrán revelar la información que hubieran podido obtener derivada del procedimiento. La confidencialidad de la mediación y de su contenido impide que los mediadores o las personas que participen en el procedimiento de mediación estén obligados a declarar o aportar documentación en un procedimiento judicial o en un arbitraje sobre la información y documentación derivada de un procedimiento de mediación o relacionada con el mismo, excepto:

> a) Cuando las partes de manera expresa y por escrito les dispensen del deber de confidencialidad.
>
> b) Cuando, mediante resolución judicial motivada, sea solicitada por los jueces del orden jurisdiccional penal. La infracción del deber de confidencialidad generará responsabilidad en los términos previstos en el ordenamiento jurídico».

Con lo cual, la mediación debe ser totalmente confidencial. El deber afecta no solo al mediador y a los propios mediados, sino también a las instituciones de mediación y a las personas que participen en el procedimiento.

La mediación debe llevarse a cabo en privado y lo que en ella se trate debe ser considerado confidencial y secreto, de modo que no debe revelarse al exterior ninguna información que se haya obtenido durante el procedimiento o con ocasión del mismo. La confidencialidad consiste en mantener reserva sobre cuanto haya sido conocido o incorporado a las sesiones del procedimiento de mediación, y dicha reserva no solo es respecto de la disputa o conflicto existente, sino respecto de lo que verbalmente se

[534] ORTIZ PRADILLO, J.C. (2011, pp. 16-17).
[535] BARONA VILAR, S. (2013, p. 189).

vierte y respecto de la información que se aporte a través de otros medios posibles de comunicación[536].

El principio de confidencialidad contribuye a estimular la cooperación entre las partes, así como a generar la confianza necesaria durante el procedimiento de mediación, dado que es menos probable que las partes lleven a cabo una comunicación abierta y franca si saben que lo que declaren puede ser revelado a terceras personas o ser usado en un eventual juicio posterior[537].

En el desarrollo del procedimiento de mediación el principio de confidencialidad ha de cumplirse, pero el legislador ha optado por no considerar confidencial la sesión informativa. Así, el artículo 17 de la LM dispone que «la información de qué parte o partes no asistieron a la sesión no será confidencial». Esta sesión constituye un primer contacto entre las partes y el mediador —las partes en esta sesión todavía no han manifestado su decisión de iniciar la mediación—, donde este les explica en qué consiste el procedimiento. Este asunto no es pacífico, puesto que el hecho de dar a conocer la ausencia de una de las partes a este primer encuentro puede comprometer la imparcialidad del juez, inclinando la balanza a favor de aquella que haya decidido acudir a la mediación y en contra de quien, en legítimo ejercicio de sus derechos, prefiere el proceso jurisdiccional[538]. Piénsese en una mediación intrajudicial, donde el juez recomienda a las partes acudir a la sesión informativa de mediación para solventar sus discrepancias de pareja, o, bien, una mediación extrajudicial, donde una pareja decide divorciarse pero antes de acudir a los tribunales, deciden acudir a la sesión informativa de la mediación.

En ocasiones se emplean indistintamente el concepto confidencialidad y el deber de secreto profesional. El secreto profesional comporta que determinadas personas, por razón de su profesión —abogados, médicos, etc.—, son depositarias de la información, documentación, etc. de otras personas como garantía de confianza. En la mediación este deber de secreto profesional no es aplicable a todos los sujetos a los que se extiende la obligación de mantener la confidencialidad, aun cuando en el caso de los mediadores

[536] BARONA VILAR, S. (2013, p. 198).
[537] MERINO ORTIZ, C. y LASHERAS HERRERO, P. (2013, p. 114).
[538] MERINO ORTIZ, C. y LASHERAS HERRERO, P. (2013, p. 118).

queda suficientemente justificada la vinculación de la obligación del artículo 9 con el deber de secreto profesional que por razón de normas ontológicas puede ser exigido[539].

No obstante, la confidencialidad no es absoluta. Por un lado, las partes pueden acordar que la información obtenida durante el proceso pueda ser utilizada en un posterior proceso jurisdiccional. Por otro lado, la legislación puede imponer al mediador el deber de revelar alguna información obtenida en el procedimiento cuando sea necesario tutelar un interés superior, por ejemplo, el interés de un menor o la aparición de indicios de la existencia de un delito.

Un problema cada vez más habitual en la práctica real, y que incrementa la litigiosidad, consiste en el incumplimiento del principio de confidencialidad. Así, «a falta de un código deontológico específico de esta profesión, reclamado desde hace tiempo desde distintos ámbitos y sectores, la protección de la confidencialidad en la mediación se hace hoy absolutamente necesaria»[540]. Para resolver esta circunstancia, se propone que «una de las posibles funciones a cumplir por los abogados al inicio de la mediación, y uno de los primeros acuerdos entre las partes en conflicto, sea la de la redacción de un acuerdo o contrato de confidencialidad, en el que se establezca el régimen jurídico del deber de confidencialidad para las partes y el mediador, que sea satisfactorio según la naturaleza del conflicto»[541]. A día de hoy, si bien la LM recoge el principio de confidencialidad es muy común que las partes, los abogados si los hubiera y el mediador firmen un convenio de confidencialidad[542]. No obstante, convendría que el convenio especificase cual es el régimen jurídico de la confidencialidad y cuál sería la consecuencia jurídica en caso de incumplir el principio. Eso sí, el acuerdo o contrato de confidencialidad no tendría por qué ser redactado por los abogados de las partes, ya que el mediador puede tener estudios universitarios de Derecho, y, por lo tanto, tendría total capacidad para redactarlo él mismo[543]. Permitir a las partes acudir con su abogado dependerá de lo que establezca el mediador, ya que la LM nada dice sobre ello. Si el abogado no se encuentra presente en las sesiones, no tiene mucho sentido que sea él el que redacte el contrato o acuerdo de confidencialidad, con lo cual, el planteamiento propuesto no abarcaría todas las situaciones. Para solucionar el problema, lo conveniente sería que los convenios de confidencialidad incluyeran los dos aspectos antes mencionados: el régimen jurídico al que se someterá la confidencialidad y la

[539] BARONA VILAR, S. (2013, p. 200).

consecuencia jurídica de incumplir el principio[544]. Y ello sin que importe que hayan sido elaborados por mediadores, abogados o por las instituciones de mediación.

En el plano laboral podría generalizarse la práctica de incluir en los acuerdos interprofesionales y en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral lo dispuesto por el ASAC V: «los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos»[545]. Así, la confidencialidad estaría sujeta a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal[546] —en el que están incluidas infracciones y sanciones relacionadas con la protección de datos—.

2.1.2.5 Principios vinculados a las partes en la mediación

El artículo 10 de la LM desarrolla este principio. A pesar del título lo cierto es que este precepto no contiene ninguna referencia a los sujetos que pueden ser parte en la mediación. Al ser este un procedimiento y no un proceso, como se apuntaba anteriormente (*supra* Capitulo 2), parece más correcto hablar de sujetos, implicados o solicitantes, y no partes, ya que lo que se pretende evitar precisamente es la confrontación de los sujetos implicados[547]. Sin embargo, otros autores no están de acuerdo con esto, ya que el concepto de parte también existe en este caso, por cuanto el procedimiento surge como consecuencia de más de una persona que se halla en una situación de conflicto, discrepancia o disputa con otra[548]. Previamente se trataba esta cuestión [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.2 (I3)], y se refería a la necesidad de adecuación de los

[540] DUPLÀ MARIN, T. (2015, p. 1).
[541] DUPLÀ MARIN, T. (2015, p. 2).
[542] En el convenio las partes manifiestan conocer que las sesiones de mediación son confidenciales y que el mediador no podrá ser citado a prestar declaración testimonial sobre los hechos que conozca con motivo de este proceso. Además, ningún documento redactado durante el desarrollo del proceso de mediación podrá ser exigible en ningún procedimiento, salvo que todas las partes de la presente mediación y el propio mediador presten expreso consentimiento para ello. Las partes se comprometen a guardar absoluto sigilo sobre los hechos que se ventilen en el transcurso de la mediación, con excepción de aquellos casos en que se tomará conocimiento de un delito que pueda ocasionar la condena de un inocente, el perjuicio actual y continuado de un tercero, el abuso de un menor o incapaz o, en el supuesto que aún no se haya cometido y pueda ser evitado quebrantando la reserva.
[543] Como más adelante se expondrá, los mediadores tienen que realizar un curso que les capacité para ejercer como tales, en el que se imparten conocimientos jurídicos. Con lo cual, todos los mediadores tendrían que ser capaces de redactar el convenio de confidencialidad, dado que saben en qué consiste el mismo.
[544] Se podría incurrir en una responsabilidad civil, penal y deontológica o disciplinaria.
[545] Artículo 12.3 del ASAC V.
[546] BOE de 14 de diciembre de 1999, núm. 298.
[547] VARELA GÓMEZ, B.J. (2013, p. 124).
[548] BARONA VILAR, S. (2013, p. 212).

términos al lenguaje de la mediación para que el procedimiento no se confunda con el proceso jurisdiccional.

El artículo 10 establece que «sin perjuicio del respeto a los principios establecidos en esta Ley, la mediación se organizará del modo que las partes tengan por conveniente». El primer apartado del artículo se refiere a la libertad o flexibilidad del procedimiento. Esta flexibilidad de que disponen las partes responde precisamente a esa mayor participación de las partes no solo en la opción de elegir el mismo, sino también en la manera de conformar las reglas de actuación, todo ello siempre dentro de las coordenadas mínimas que se hallan legalmente establecidas reglamentariamente, que responden a un ejercicio de libertad, en cuanto, tras conocer qué es la mediación, por qué y para qué, y levantar acta con la firma de aceptación, las partes están asumiendo las reglas del juego[549]. Con lo cual, las partes cuentan con la flexibilidad y la libertad que les otorga la mediación, pero sin olvidar las fases necesarias que recoge la LM. En otras palabras, la mediación debiera permitir a las partes determinar libremente el contenido de las fases de mediación[550], pero sin olvidar que las fases son las que determina la LM.

Esta flexibilidad podría instaurarse en el ámbito laboral, con el fin de dar mayor protagonismo a las partes en conflicto. Mientras se respetase y llevase a cabo lo dispuesto en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral (*supra* Capítulo 2, 2.1.1) —principalmente los principios esenciales del procedimiento y funciones del mediador— las partes podrían decidir de mutuo acuerdo realizar las fases de la mediación de la manera que estimasen conveniente —realizar todas las dispuestas en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral, algunas, añadir otras no reguladas, etc.—. Respondería así a la esencia de la mediación: el protagonismo e importancia que tienen las partes para resolver sus propios conflictos. Eso sí, siempre y cuando las partes tengan suficiente información acerca del procedimiento y cuenten con la información facilitada por el mediador para decidir de qué manera estructurar las fases (el número de encuentros, sesiones conjuntas o separadas, etc.). Piénsese por ejemplo en dos supuestos opuestos: uno, cuando las partes en conflicto acuden a la mediación con un alto grado de conflictividad y sin haberse comunicado previamente entre ellas; y, dos, cuando las partes, de manera previa al sometimiento del procedimiento, han establecido cauces de

[549] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 213-214).
[550] VARELA GÓMEZ, B.J. (2013, p. 134).

comunicación. En el primer caso, sería conveniente establecer más sesiones o encuentros para intentar solventar el problema y, en el segundo supuesto, parece que lo más adecuado es fijar menos encuentros dada la situación de comunicación previa que existe, lo que puede entenderse como favorable a la hora de alcanzar un acuerdo.

La autonomía de la voluntad de las partes debe primar en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral. Como se ha mencionado anteriormente (*supra* Capítulo 2), la LM se basa en la flexibilidad, pero también en la autonomía de la voluntad de las partes. Autonomía con la que también tendrían que contar las partes en la mediación laboral[551]. La autonomía de la voluntad «es una abstracción alusiva al conjunto de facultades jurídicas que permiten la autorregulación… de los intereses y relaciones particulares… La regla en el Derecho privado es la disponibilidad de las partes sobre los efectos de sus relaciones jurídicas; una amplia disponibilidad o poder de disposición que les permite desprenderse unilateralmente de sus derechos, enajenarlos o transigir sobre ellos. El Derecho del Trabajo, en cambio, encuentra su razón de ser en la limitación del predominio de la autonomía de la voluntad. Nace para tutelar intereses de clase y remover la desigualdad social de las partes, reequilibrando así la desventaja o debilidad contractual. Y sus normas suelen ser imperativas e inderogables *in peius* por voluntad de las partes a fin de garantizar la adquisición de derechos, su ejercicio y conservación»[552]. Por lo tanto, el Derecho laboral limita la voluntad de las partes con el objeto de eliminar el desequilibro social que existe en las partes. Conviene tener en cuenta, que si no se fijan límites al poder de la voluntad, la relación de subordinación existente entre el trabajador asalariado y el empresario podría producir excesos en el ejercicio de los poderes empresariales[553]. En este sentido, el artículo 3.5 del TRLET-2015 dispone que «los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de Derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por Convenio Colectivo». La prohibición de disponer que establece el TRLET-2015 «es plenamente compatible con la solución extrajudicial de los conflictos por voluntad concorde de las partes cuando ninguno de esos derechos

[551] Como se expuso anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.3.2.1), el CES también cree que la legislación laboral debe articularse de acuerdo a la autonomía de las partes.
[552] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 172).
[553] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 173).

[indisponibles] resulte afectado»[554]. No obstante, la jurisprudencia admite la validez de algunos acuerdos valorando la compensación pactada[555]. La prohibición de disponer, por tanto, no resulta absoluta, sino relativa en atención a «las circunstancias concurrentes»[556]. Y ello, porque lo que se pretende evitar es el desequilibrio causado por la debilidad de una parte o el abuso de su contraria, pero no la capacidad negocial del trabajador para poner fin a un conflicto de trabajo[557]. En definitiva, el alcance de la prohibición de disponer puede flexibilizarse en ciertos casos a favor de la autonomía de la voluntad individual, pero existen unos mínimos de orden público laboral que ni siquiera los acuerdos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos deben rebasar[558]. Se entiende por orden público que las partes no pueden pactar por debajo de los mínimos que establecen las normas laborales (ley, convenios colectivos y contrato individual). No cabe duda de la necesidad de establecer límites a la autonomía de la voluntad de las partes en el ámbito laboral para evitar desigualdades, hecho que no ocurre en el ámbito civil y mercantil, donde no existe esa desigualdad, ya que los conflictos se suscitan entre vecinos, familiares, etc.

Por lo tanto, las partes sí que podrían elegir o cambiar el procedimiento de acuerdo a sus necesidades, y adoptar los acuerdos que estimen convenientes, siempre y cuando se respetasen los mínimos del orden público laboral, y siempre y cuando el mediador otorgase su visto bueno —para que el acuerdo no contribuya a la desigualdad de las partes—. Eso sí, la parte que crea que el profesional no ha atendido o protegido sus derechos a través de su decisión o visto bueno, tendría que tener la posibilidad de acudir a los tribunales para impugnar el acuerdo adoptado entre las partes.

Parece indiscutible que los medios extrajudiciales o autónomos de solución deben ser eficaces, flexibles y potencialmente adaptables a las circunstancias sociales y económicas de cada conflicto si no se quiere judicializar en exceso e innecesariamente el conflicto[559]. La flexibilidad va unida a la adaptabilidad, y las dos características, a su vez, son parte de la eficacia de un procedimiento. En el

[554] STS (Sala de lo Social), de 17 de octubre de 1988 (FD 3ª).
[555] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 178).
[556] STS (Sala de lo Social), de 27 de abril de 1999, núm. rec. 4985/1997 (FD 2ª).
[557] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 474).
[558] SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 176).
[559] TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. (1999, p. 1).

Derecho laboral la flexibilidad y adaptabilidad no tendrían que depender única y exclusivamente de las partes, sino también de los agentes sociales. En parte, no ha sido fácil la implantación de estos medios de solución extrajudiciales o autónomos en un sistema de relaciones laborales como el español, principalmente por la vocación por el modelo estático de negociación y por la escasa creencia en ellos[560]. Es por ello que el modelo de negociaciones en el ámbito laboral precisa de cambios: son los agentes sociales los que deben contar con un modelo dinámico de negociaciones, en el que se atienda permanentemente a las soluciones extrajudiciales o autónomas, con el objeto de mejorar o hacer cambios en su regulación y así, crear un sistema efectivo[561].

Más aún, se debería generalizar la creación de comisiones de seguimiento[562], tanto en la normativa de carácter estatal como en la surgida de los agentes sociales, para que realicen un seguimiento y, adecuación si fuese necesario, de las soluciones extrajudiciales o autónomas. Estas comisiones potencian la negociación permanente y revisión actualizada de los procedimientos, evitando así que estos se estanquen y no avancen de acuerdo a las necesidades de las partes.

El artículo 10 de la LM indica que «las partes sujetas a mediación actuarán entre sí conforme a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo. Durante el tiempo que se desarrolle la mediación las partes no podrán ejercitar contra las otras partes ninguna acción judicial o extrajudicial en relación su objeto, con excepción de la solicitud de las medidas cautelares u otras medidas urgentes imprescindibles para evitar la pérdida irreversible de bienes y derechos. El compromiso de sometimiento a mediación y la iniciación de esta impide a los tribunales conocer de las controversias sometidas a mediación durante el tiempo en que se desarrolle esta, siempre que la parte a quien interese lo invoque mediante declinatoria. Las partes deberán prestar colaboración y apoyo permanente a la actuación del mediador, manteniendo la adecuada deferencia hacia su actividad». Por consiguiente, deben resaltarse los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo de las partes. Por lealtad se puede entender la fidelidad a los

[560] DUEÑAS HERRERO, L.J. (2015, pp. 17-18).
[561] El CES hace alusión a esta cuestión y se refiere a la necesidad de una negociación permanente del modelo legal de negociación colectiva en España [*supra* Capítulo 1, 1.3.3 (A)].
[562] Comisiones a las que se hace alusión en numerosas ocasiones en el Capítulo 1, pero que no se encuentran instauradas en todos los acuerdos interprofesionales, leyes y convenios sobre mediación y arbitraje del ámbito laboral.

compromisos que conlleva el procedimiento mediador[563]. Así, la la LM establece que las partes no pueden recurrir a la vía jurisdiccional o extrajudicial durante el tiempo en que se desarrolle la mediación. Sin embargo, el hecho de que una de las partes solicitase medidas cautelares ante un órgano judicial para evitar la pérdida de bienes y derechos no vulneraría el principio de lealtad.

La buena fe se acredita mediante la ausencia de reservas, simulaciones o intenciones ocultas o superpuestas a la voluntad de llegar a un acuerdo en el procedimiento de mediación[564]. La buena fe se acredita a través de una actitud cooperativa, o, como dice la LM, prestando «colaboración y apoyo permanente»[565].

El cumplimiento del principio de mutuo respeto implica para ambas partes el despliegue de una conducta activa tendente a evitar el daño a la otra parte y una conducta pasiva consistente en no lesionar sus derechos e intereses[566].

El establecimiento de estos principios corresponde a una obligación natural, moral, no propiamente jurídica, siendo difícil llegar a deducir en qué se podría traducir el incumplimiento de estas obligaciones, puesto que el mediador, como la institución mediadora, carecen de la posibilidad de imponer sanción alguna, como sí puede hacerlo el juez de lo civil[567]. Lo mismo ocurre con el deber de colaboración y apoyo permanente a la actuación del mediador que impone la LM a las partes, ya que se trata de una norma simplemente admonitoria, que cabría encuadrar igualmente en el marco de aquellos principios generales de buena fe y lealtad, y que carece de sanción, por pertenecer más al ámbito de la convivencia que al jurídico[568].

2.1.3 El mediador y su formación

La legislación nacional ha incorporado una serie de normas en relación con el mediador, en gran medida por el impulso efectuado por la Directiva 2008/52/CE, donde se establece, como se apuntó anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1), que «los Estados miembros fomentarán la formación inicial y continua de mediadores para garantizar que la mediación se lleve a cabo de forma eficaz, imparcial y competente en relación con las

[563] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 107).
[564] Ibídem.
[565] Artículo 10.3 de la LM.
[566] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, pp. 107-108).
[567] VARELA GÓMEZ, B.J. (2013, p. 137).
[568] VARELA GÓMEZ, B.J. (2013, p. 139).

partes». Hablar de la formación del mediador, implica hablar de la formación necesaria para habilitar profesionalmente a una persona que conducirá procesos de gestión y de resolución de conflictos complejos[569].

El Preámbulo de la LM se refiere a la figura del mediador como «la pieza esencial del modelo, puesto que es quien ayuda a encontrar una solución dialogada y voluntariamente querida por las partes. La actividad de mediación se despliega en múltiples ámbitos profesionales y sociales, requiriendo habilidades que en muchos casos dependen de la propia naturaleza del conflicto. El mediador, ha de tener pues, una formación general que le permita desempeñar esa tarea y sobre todo ofrecer garantía inequívoca a las partes por la responsabilidad civil en que pudiese incurrir». Todo ello se encuentra regulado en el Título III (artículos 11 a 15) denominado «Estatuto del mediador».

El primer apartado del artículo 11 establece las condiciones para ejercer de mediador y señala que «pueden ser mediadores las personas naturales que se hallen en pleno ejercicio de sus derechos civiles, siempre que no se lo impida la legislación a la que puedan estar sometidos en el ejercicio de su profesión. Las personas jurídicas que se dediquen a la mediación, sean sociedades profesionales o cualquier otra prevista por el ordenamiento jurídico, deberán designar para su ejercicio a una persona natural que reúna los requisitos previstos en esta Ley». Con lo cual, la primera condición que establece la LM es que el mediador tiene que ser una persona natural. Aún en el caso de que las partes hubieran optado por una institución de mediación, ello no significa en ningún caso que se trate de una persona jurídica la que conduzca la mediación, sino que se está atribuyendo, no la función de mediación, sino la de administración de la mediación a la institución, o la designación del mediador[570]. En otras palabras, cuando las partes someten la controversia a mediación y eligen un centro de mediación, el procedimiento se lleva a cabo por un mediador —no por la institución—, si bien este tendrá que someterse a las reglas de actuación del referido centro[571]. El primer apartado del artículo 11 también hace alusión a que no exista impedimento legal para ejercer de mediador. No existe una determinación por razón de la profesión que impida el ejercicio

[569] WILHELM WAINSZTEIN, J. (2013, p. 152).
[570] BARONA VILAR, S. (2013, p. 230).
[571] Las instituciones de mediación «habrán de cuidar de la claridad y transparencia de los procedimientos y de su ajuste a los parámetros establecidos en el título IV de la Ley, que son parámetros muy abiertos y flexibles» [MARTÍ MINGARRO, L. (2013, p. 15)].

de la mediación, con carácter absoluto[572]; pero, sí que se regula algún supuesto de incompatibilidad relativa. Ejemplo de ello es el artículo 17 de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (LA)[573], donde se establece que «el árbitro no podrá haber intervenido como mediador en el mismo conflicto entre estas». No obstante, el precepto se aplica con carácter subsidiario, ya que las partes pueden acordar lo contrario, esto es, permitir al árbitro haber intervenido como mediador en el mismo conflicto.

El segundo apartado del artículo 11 señala que «el mediador deberá estar en posesión de título oficial universitario o de formación profesional superior y contar con formación específica para ejercer la mediación, que se adquirirá mediante la realización de uno o varios cursos específicos impartidos por instituciones debidamente acreditadas, que tendrán validez para el ejercicio de la actividad mediadora en cualquier parte del territorio nacional». La ley no exige una especialidad concreta, lo cual resulta acertado por no incluir un catálogo cerrado de titulaciones, a modo de *numerus clausus*, a los cuales les esté reservado el acceso a ser mediadores[574]. Podría pensarse en la posibilidad de limitar la actividad de mediación a profesionales del Derecho, pero no garantizaría que estos fueran capaces de llevar a cabo una actividad de mediación de forma óptima, puesto que pueden carecer de las habilidades personales necesarias para actuar como mediadores[575].

En las normas de mediación familiar de ámbito autonómico no se exige la misma formación que en la LM. Por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía[576], determina en el artículo 13 que la mediación familiar «se efectuará por profesionales de titulación universitaria o título de grado en las disciplinas de Derecho, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, Pedagogía, Trabajo Social o Educación Social, o cualquier otra homóloga de carácter educativo, social, psicológico o jurídico». En la Comunidad Autónoma de Aragón, la Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar de Aragón[577], establece en el artículo 8 que «el mediador familiar deberá poseer una titulación universitaria».

[572] BARONA VILAR, S. (2013, p. 232).
[573] BOE de 26 de diciembre de 2003, núm. 309.
[574] GARCÍA VILLALUENGA, L. (2012, p. 153).
[575] PÉREZ MORIONES, A. (2013, p. 103).
[576] BOJA de 13 de marzo de 2009, núm. 50.
[577] BOA de 7 de abril de 2011, núm. 70.

La LM no específica cuál debe ser esa formación, y, por ello, el Real Decreto 980/2013 desarrolla el contenido de la formación de los mediadores. De este modo, el artículo 3 establece que «la formación del mediador se podrá adquirir en uno o varios cursos y deberá permitirle el dominio de las técnicas de la mediación y el desarrollo del procedimiento de acuerdo con los principios y garantías que establece la Ley». Además, el artículo 4 concreta y añade que la formación específica «deberá proporcionar a los mediadores conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio profesional de mediación, comprendiendo, como mínimo, en relación con el ámbito de especialización en el que presten sus servicios, el marco jurídico, los aspectos psicológicos, de ética de la mediación, de procesos y de técnicas de comunicación, negociación y de resolución de conflictos». El segundo apartado del artículo 4 determina que esa formación «se desarrollará tanto a nivel teórico como práctico, correspondiendo a este último, al menos, un 35 por ciento del de la duración mínima prevista en este real decreto para la formación del mediador». En este sentido, el artículo 5 concreta la duración de la formación en «100 horas de docencia efectiva», y también se prevé el que los mediadores realicen «una o varias actividades de formación continua en materia de mediación, de carácter eminentemente práctico, al menos cada cinco años, las cuales tendrán una duración total mínima de 20 horas»[578]. El hecho de establecer las horas de la formación en 100 ha generado cierta controversia, ya que se sostiene que esta no podría ser inferior a 180[579]. El caso es que cuantificar las horas de formación no resulta tarea fácil, puesto que nunca contentará a los mediadores, ni a las instituciones de mediación.

En cuanto a los centros de formación que ofrezcan la formación de mediadores, el artículo 7 del Real Decreto 980/2013 indica que «se habrá de impartir por centros o entidades de formación, públicos o privados, que cuenten con habilitación legal para llevar a cabo tales actividades o con la debida autorización por la Administración Pública con competencia en la materia». Además, «habrán de contar con un profesorado que tenga la necesaria especialización en esta materia y reúna, al menos, los requisitos de titulación oficial universitaria o de formación profesional de grado superior». En este

[578] Artículo 6 del Real Decreto 980/2013.
[579] WILHELM WAINSZTEIN, J. (2013, p. 156).

caso, también existen voces discordantes que apuntan que los centros capacitados y legitimados para impartir la formación son únicamente las universidades[580].

Tal y como puede observarse, el Real Decreto 980/2013 invoca una «concepción abierta de la formación»[581] sin establecer requisitos cerrados respecto a su configuración, aunque esta apertura resulta condicionada en cuanto a sus contenidos mínimos, la duración mínima exigible a la formación y el carácter de los centros que podrán impartirla[582].

¿Es suficiente la atención prestada a la formación de mediadores en el ámbito laboral? Como se mencionó anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1), la formación del mediador solo se trata en el ASAC V —si bien no se especifica cuál debe ser esa formación—, y han sido los propios sindicatos, CCOO en concreto, los que han venido a definir esa formación [583]. Por lo tanto, a la vista de lo expuesto, puede afirmarse que no se presta importancia a la formación del profesional. En ese sentido, convendría que se alcanzase un consenso por los sujetos sociales firmantes del ASAC V para determinar esa formación, e, incluso, convendría que una ley nacional —al margen de los acuerdos interprofesionales—regulase la formación de dichos profesionales, al igual que ha ocurrido en el Real Decreto 980/2013. Quizá lo conveniente sería que la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral contase con un apartado reservado a la formación que deben poseer los profesionales. Más concretamente, parece que lo más adecuado sería que se limitase la profesión de mediador a titulados universitarios del ámbito del Derecho o de las Relaciones Laborales, dada la materia de la que trata: convenios colectivos, reglamentos y leyes laborales, etc. Eso sí, quizá tendría que completarse la formación con cursos específicos para adquirir las habilidades necesarias para mediar entre las partes, tal y como se ha mencionado anteriormente.

El tercer apartado del artículo 11 de la LM regula la obligación del mediador de «suscribir un seguro o garantía equivalente que cubra la responsabilidad civil derivada de su actuación en los conflictos en que intervenga». Se denomina seguro de responsabilidad civil profesional y cubre los daños y perjuicios económicos que pueden causarse a las partes o a alguna de ellas, en el ejercicio de sus funciones como mediador,

[580] Ibídem.
[581] Preámbulo de la LM.
[582] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014. p. 115).
[583] Esta cuestión se ha tratado con anterioridad (*Supra* Capítulo 1, 1.2.2.1).

a través de acciones u omisiones derivadas de las competencias y responsabilidades inherentes al encargo aceptado, o dicho de otra manera, actuaciones en las que no ha actuado con la debida diligencia[584].

La LA establece que «se exigirá a los árbitros o a las instituciones arbitrales en su nombre la contratación de un seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente»[585]. Por su parte, el artículo 26.2 del Real Decreto 980/2013 completa el precepto y señala que «este seguro o garantía podrá ser contratado a título individual por el mediador o dentro de una póliza colectiva que incluya la cobertura de la responsabilidad correspondiente a la actividad de mediación». El artículo de la LM solo hace referencia al mediador, omitiendo cualquier referencia a la posibilidad de que sea la institución mediadora quien suscriba la póliza. No obstante, ello no es óbice a que sea la propia institución la que efectúe la suscripción de las pólizas respecto de todos los mediadores que se encuentren en su nómina[586]. Así, el Real Decreto 980/2013 señala que «con independencia de la posibilidad de asumir la contratación de la cobertura de la eventual responsabilidad civil de los mediadores que actúen dentro de su ámbito, las instituciones de mediación deberán contar con un seguro o una garantía equivalente que cubra la responsabilidad que les corresponde, de acuerdo con la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, en especial, la que pudiera derivarse de la designación del mediador»[587]. En el caso de que se trate de mediadores que actúan dentro de una institución, «la cobertura de los daños y perjuicios que pudieran derivarse de la actuación del mediador podrá ser asumida directamente por la institución de mediación»[588].

El seguro «comprenderá la cobertura de todos los daños y perjuicios, distintos a los resultados esperados de la mediación, que causen por sus actos u omisiones; como los derivados de la infracción de los principios de imparcialidad y confidencialidad, error profesional o la pérdida o extravío de expedientes y documentos de las partes»[589].

La responsabilidad civil abarca los daños y perjuicios en los siguientes supuestos: la responsabilidad contractual y la responsabilidad extracontractual. Por un lado,

[584] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 317-318).
[585] Artículo 21.1 de la LA.
[586] BARONA VILAR, S. (2013, p. 318).
[587] Artículo 29 del Real Decreto 980/2013.
[588] Artículo 26.3 del Real Decreto 980/2013.
[589] Artículo 27 del Real Decreto 980/2013.

respecto a la responsabilidad contractual, el artículo 14 de la LM señala que «la aceptación de la mediación obliga a los mediadores a cumplir fielmente el encargo, incurriendo, si no lo hicieren, en responsabilidad por los daños y perjuicios que causaren». El citado artículo continúa e indica que «el perjudicado tendrá acción directa contra el mediador y, en su caso, la institución de mediación que corresponda con independencia de las acciones de reembolso que asistan a esta contra los mediadores. La responsabilidad de la institución de mediación derivará de la designación del mediador o del incumplimiento de las obligaciones que le incumben». La responsabilidad «dimana del contrato que vincula a los mediadores con los mediados… De esta manera, el acta inicial o constitutiva se convierte en el instrumento que vincula a las partes con el profesional que va a mediar en su conflicto. De ese documento nacerán los derechos y deberes de todos ellos y será el marco en que se encuadre la mediación realizada»[590]. El acta constitutiva será objeto de análisis más adelante, pero conviene señalar sucintamente cuáles son los aspectos de los que se deja constancia en el acta: la identificación de las partes, la designación del mediador, el objeto del conflicto, el programa de actuaciones y duración máxima prevista, la información del coste de la mediación, la declaración de aceptación voluntaria de las partes y el lugar de celebración y la lengua del procedimiento[591]. Con lo cual, la responsabilidad contractual nace en el momento en el que el mediador acepta, mediante firma, el encargo de intervenir en el conflicto, sometiéndose a los supuestos recogidos en dicho documento, por lo que resulta recomendable que el mismo se redacte en términos comprensibles y unívocos[592].

Por otro lado, en cuanto a la responsabilidad extracontractual del mediador, cabe igualmente responsabilidad por culpa o negligencia cuando el mediador no haya actuado conforme a las buenas prácticas, esto es, cuando vulnere las leyes y códigos deontológicos que le son aplicables y, concretamente, los principios de la mediación. Los deberes deontológicos pueden circunscribirse a los siguientes postulados[593]: primero, asegurarse de que todas las partes han sido informadas acerca de la función del mediador, de la naturaleza del proceso y de que todas ellas entienden los términos del acuerdo de mediación. Segundo, los mediadores deben proteger la participación

[590] QUINTANA GARCÍA, A. (2014, p. 12).
[591] Artículo 19.1 de la LM.
[592] QUINTANA GARCÍA, A. (2014, p. 13).
[593] Ibídem.

voluntaria de cada parte. En otras palabras, las partes se someten voluntariamente al procedimiento, con lo cual, las partes nunca deben sentirse forzadas a iniciar o permanecer en la mediación. Tercero, los mediadores deben ser competentes para mediar en un asunto concreto, esto es, deben tener suficientes conocimientos de las cuestiones sustantivas y de procedimiento. Cuarto, los mediadores deben mantener la confidencialidad durante todo el procedimiento y, por ello, en la sesión informativa y cuantas veces sea necesario, se explicarán las normas que prohíben la divulgación de la información obtenida durante la mediación. Quinto, los mediadores deben dirigir el procedimiento de manera neutral e imparcial. Sexto, los mediadores deben abstenerse de prestar asesoramiento, puesto que puede implicar una toma de postura. Séptimo, los mediadores deben apartarse del procedimiento si la mediación se utiliza para conseguir algo ilegítimo, ilegal, o en fraude de ley y con abuso de Derecho.

En el ámbito laboral, pensar en una propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que incluyese la responsabilidad civil de los profesionales junto con la obligación de suscribir un seguro no tendría mucho sentido si los terceros fuesen profesionales del Derecho o de las Relaciones Laborales. Tanto en el Estatuto General de la Abogacía Española, como en los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales[594], se prevé la responsabilidad civil de los mismos. Si bien se establece la voluntariedad del seguro en el caso de los abogados, los Colegios suelen suscribir un seguro que cubre a sus colegiados con un límite de cobertura[595]. En el caso de los graduados sociales, los colegios de las diferentes provincias establecen su propio régimen, si bien en la mayoría se requiere la suscripción del seguro para todos los colegiados ejercientes[596]. Sin embargo, hay que tener en cuenta que lo anteriormente

[594] Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (BOE de 16 de diciembre de 2006, núm. 300).

[595] Así, por ejemplo, el Colegio de Abogados de Madrid, entre los servicios que oferta a colegiados, cuenta con el seguro de responsabilidad civil. El Colegio es tomador de un seguro de Responsabilidad Civil Profesional que da cobertura a sus colegiados ejercientes. [http://web.icam.es/page/3/Servicios_a_Colegiados (última consulta 30 de junio de 2016)]. El Ilustre Colegio de Abogados de Valladolid también tiene contratado a nivel colectivo la póliza de seguro que cubre la responsabilidad civil de todos los profesionales colegiados [http://www.icava.org/documentacion/seguros.html (última consulta 30 de junio de 2016)]. De igual manera, el Ilustre Colegio de Abogados de Albacete presta una serie de servicios a los colegiados, entre los que se encuentra la cobertura de seguro de responsabilidad civil [http://extranet.icalba.com/Seguro-de-Responsabilidad-Civil_es_20_0_0_32.html (última consulta 30 de junio de 2016)].

[596] La Resolución de 14 de noviembre de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de la Presidencia, por la que se inscribe en el Registro de Colegios Profesionales y Consejos de Colegios de Castilla y León el Estatuto particular del Colegio Oficiales de Graduados Sociales de Zamora (BOCYL de 27 de noviembre de 2014, núm. 229), establece entre los deberes de los colegiados, «tener cubierto

señalado solo es aplicable para aquellos licenciados en Derecho o en Relaciones Laborales que se encuentren colegiados en sus respectivos colegios profesionales, por lo que para el resto de personas no colegiadas sí será necesario incluir la responsabilidad civil en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral.

El artículo 12 de la LM se refiere a los códigos deontológicos y señala que «el Ministerio de Justicia y las Administraciones Públicas competentes… fomentarán y requerirán… la elaboración de códigos de conducta voluntarios, así como la adhesión de aquéllos y de las instituciones de mediación a tales códigos». Los códigos deontológicos o también llamados de buenas prácticas, pueden definirse como un acuerdo o conjunto de normas no impuestas por disposiciones legales en el que se determina el comportamiento deseado por los sujetos que se comprometen a cumplir el código en relación con una o más prácticas comerciales o sectores económicos concretos[597]. La deontología cobra especial importancia en la mediación, donde encontramos una variedad importante de profesionales que pueden ejercer la misma.

En el ámbito de la mediación existen pocos códigos deontológicos específicos. A nivel internacional destaca el Código de Conducta Europeo para Mediadores[598], al que hace alusión tanto la Directiva 2008/52/CE como la LM. A nivel estatal, ninguna ley autonómica de mediación contiene normas relativas a códigos deontológicos que regulen la profesión del mediador[599]. Sin embargo, numerosas instituciones privadas y

mediante un seguro los riesgos de responsabilidad civil en que pudiera incurrir como consecuencia del ejercicio profesional» (artículo 19.l). La Resolución de 3 de febrero, por la que, habiendo comprobado previamente su adecuación a la legalidad, se inscriben en el Registro de Colegios Profesionales de la Generalidad de Cataluña los Estatutos del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona (DOGC de 16 de febrero de 2009, núm. 5319), dispone, de igual manera, entre los deberes de los colegiados, «cubrir mediante un seguro los riesgos de responsabilidad en los que pueda incurrir en razón del ejercicio de la profesión» (artículo 33.l). De la misma manera, la Orden de 22 de julio de 2010, por la que se aprueban los Estatutos del Colegio de Oficial de Graduados Sociales de Jaén y se dispone su inscripción en el Registro de Colegios Profesionales de Andalucía (BOJA de 16 de septiembre de 2010, núm. 182), establece entre los deberes de los colegiados «tener cubierto mediante un seguro de riesgos de responsabilidad civil en que pudieran incurrir como consecuencia del ejercicio profesional» (artículo 28.m).

[597] BLANCO CARRASCO, M. (2012, p. 166).

[598] Adoptado por la Comisión Europea en octubre de 2004 y cuyo preámbulo comienza diciendo que «el presente Código de conducta establece una serie de principios cuyo cumplimiento se deja al arbitrio de los mediadores individuales, bajo su propia responsabilidad. Podrá aplicarse a cualquier tipo de mediación en asuntos civiles y mercantiles».

[599] El derogado Decreto 139/2002, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 1/2001, de 15 de marzo, de mediación familiar de Cataluña (DOGC de 23 de mayo de 2002, núm. 3641), contenía normas deontológicas concretas en el artículo 22.

colegios de abogados sí cuentan con sus propios códigos[600]. Tampoco hay que olvidar que algunas profesiones disponen de sus propios Códigos, como es el caso, del Código deontológico de la Abogacía Española[601], el Código deontológico del Trabajo Social[602] y el Código deontológico del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos[603]. En definitiva, se hace necesario —y así lo establece la LM— la existencia de un código deontológico específico para mediadores.

Respecto al ámbito del Derecho laboral, será necesaria la creación de un código de conducta para aquellos profesionales que ejerciesen la mediación o el arbitraje. En el caso de los titulados en Derecho o en Relaciones Laborales que se encuentran colegiados sí que disponen de normas deontológicas. Así, en el caso de los titulados en Derecho existe el Código deontológico de la Abogacía Española; y en el caso de los titulados en Relaciones Laborales, la disposición número 12 del artículo único del Real Decreto 503/2011, de 8 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales[604], dispone que los graduados sociales ejercerán la profesión «ateniéndose a las normas establecidas en el código deontológico que se apruebe por el respectivo colegio, por el correspondiente Consejo Autonómico o por el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España». No obstante, los restantes titulados no colegiados no disponen de normas deontológicas, por lo que será necesario disponer de un código deontológico que sirviese de aplicación para todos los titulados en Derecho o en Relaciones Laborales.

En cuanto a la actuación del mediador, el artículo 13 de la LM regula la misma y dispone que «el mediador facilitará la comunicación entre las partes y velará porque dispongan de la información y el asesoramiento suficientes». El precepto es un tanto difuso e incompleto, puesto que no especifica lo que se entiende por "asesoramiento suficiente". Podría pensarse en la posibilidad de que las partes acudan a otros profesionales —tales como abogados o psicólogos— para asesorarse debidamente;

[600] Es el caso del Código de conducta de los mediadores del centro de mediación del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, de la Institución de mediación de les Illes Balears o de la Asociación Madrileña de Mediadores.
[601] Aprobado por el Pleno el día 27 de septiembre de 2002. Adaptado al Estatuto General de la Abogacía Española, aprobado por el Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española (BOE de 10 de julio de 2001, núm. 164).
[602] Aprobado por la Asamblea General Extraordinaria de 9 de junio de 2012.
[603] Aprobado en Junta General el 6 de marzo de 2010.
[604] BOE de 27 de abril de 2011, núm. 100.

pero, también podría pensarse en la opción de que ese asesoramiento lo lleve a cabo el mediador. Incluso, cabría la posibilidad de que ese asesoramiento se llevase a cabo conjuntamente por otros profesionales y por el mediador. La Directiva 2008/52/CE en el considerando número 10, define el procedimiento como una «ayuda» que da el mediador. Seguidamente, el considerando número 11 excluye de la mediación aquellos «procesos administrados por personas u órganos que formulan recomendaciones formales… sobre la solución del conflicto». Por lo tanto, el mediador no puede aportar soluciones al conflicto, ya que como se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.3), el mediador debe respetar el principio de neutralidad y no puede influir en la toma de decisiones de las partes, imponer sus puntos de vista o manifestar su opinión con el fin de influir sobre las partes.

Se plantea la duda de hasta dónde llega la línea que el profesional debe respetar en el ámbito del asesoramiento para no contravenir los principios de neutralidad e imparcialidad. En numerosas ocasiones, «las partes preguntan al mediador sobre aspectos diversos de los temas traídos a mediación. Incluso, no pocas veces se observa que alguno de los participantes maneja inadecuadamente un concepto»[605]. En esos casos, el mediador facilita la información, pero debe hacerlo con cuidado, sin que parezca una orientación o la expresión de su parecer y menos aún que se está asesorando[606]. Con lo cual, la labor que puede desempeñar el mediador es la de proporcionar información, pero nunca asesorar, ya que podrían contravenirse los principios de imparcialidad y neutralidad. En caso de duda o si no se dispone de la destreza necesaria, quizá lo menos perjudicial sea abstenerse de informar y que los interesados indaguen de otro modo o con otros profesionales[607].

En este sentido, como se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.4), la LM nada dice sobre el hecho de permitir a las partes acudir a mediación con sus abogados. No obstante, en el ámbito laboral parece necesario que las partes —trabajadores y empresarios— acudan a mediación con profesionales[608]. Probablemente en otros tipos de mediación en los que resulta necesario resolver problemas emocionales, resulta más relevante que sean las partes en conflicto quienes asuman el protagonismo del diálogo. Sin embargo, en los conflictos jurídicos e individuales entre

[605] QUINTANA GARCÍA, A. (2014, p. 17).
[606] QUINTANA GARCÍA, A. (2014, p. 18).
[607] Ibídem.
[608] ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2015, p. 44).

trabajador y empresario, parece aconsejable una gestión más racional y despersonalizada de los intereses de cada parte[609]. No obstante, si la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral estableciese la obligación de las partes de acudir a mediación con sus abogados, se podría correr el riesgo de que el protagonismo lo asuman los abogados y no las partes. Parece que lo más apropiado sería establecer la posibilidad a las partes de acudir a las sesiones con sus abogados y, en caso de ir acompañados, que fuesen las partes quienes tomasen las riendas de la situación —al margen de que los abogados asesoren antes, durante y después de las sesiones a sus clientes—. En caso contrario, la mediación se convertiría en una mera negociación entre abogados de las dos partes, en la que el mediador apenas tendría cabida. No hay que olvidar, tal y como se mencionaba previamente (*supra* Capítulo 2, 2.1.3), que aún en el caso de que las partes acudan sin abogado, el mediador puede informar a las partes en conflicto, con lo que no se encontrarán desprovistos de información.

El segundo apartado del artículo 13 de la LM señala que «el mediador desarrollará una conducta activa tendente a lograr el acercamiento entre las partes, con respeto a los principios recogidos en esta Ley». Cuando la norma alude a la "conducta activa" del mediador, debe colegirse que la actuación del mediador se encuentra en las antípodas de ser un mero espectador o convidado de piedra[610]. El mediador es el tercero que actúa *inter partes* en el procedimiento de mediación, que trabaja con ellas para facilitar su comunicación, ofreciéndoles confianza a través del traslado de la información y asesoramiento suficiente, y colabora con ellas con el fin de ayudarles a aproximarse poco a poco, de manera que puedan obtener resultados consensuados que satisfagan a ambas[611].

El artículo 13 de la LM, en su apartado tercero, añade que «el mediador podrá renunciar a desarrollar la mediación, con obligación de entregar un acta a las partes en la que conste su renuncia». Con lo cual, se prevé la posibilidad de que el mediador renuncié a la mediación —previamente se ha tenido que aceptar la función—, sin que se regulen las causas concretas en las que puede fundarse la renuncia. Simplemente se limita a exigir la obligación de entregar un acta a las partes en la que conste su renuncia. En este caso podrían ubicarse aquellas causas que el mediador considera que pueden

[609] Ibídem.
[610] RUBIO SÁNCHEZ, F. (2013, p. 92).
[611] BARONA VILAR, S. (2013, p. 254).

influir en el desempeño de su función como la posible vinculación objetivo-subjetiva a lo que se está tratando de plantear en mediación o con los sujetos del procedimiento[612].

El apartado cuarto del artículo 13 de la LM señala que «el mediador no podrá iniciar o deberá abandonar la mediación cuando concurran circunstancias que afecten a su imparcialidad. Antes de iniciar o de continuar su tarea, el mediador deberá revelar cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad o bien generar un conflicto de intereses». Puesto que cualquier circunstancia que afecte a la imparcialidad del mediador afectará también a su función, y, por lo tanto, debe revelarlo a las partes, el apartado quinto del artículo 13 de la LM concreta tales circunstancias: primera, todo tipo de relación personal, contractual o empresarial con una de las partes. Segunda, cualquier interés directo o indirecto en el resultado de la mediación —podría llevar a presionar a una parte sobre la otra o a favorecer en el procedimiento a una sobre la otra—. Y, tercera, que el mediador o un miembro de su empresa, hayan actuado anteriormente a favor de una o varias de las partes en cualquier circunstancia, con excepción de la mediación. Las tres circunstancias no son prueba de parcialidad y en ningún caso deben suponer automáticamente la desvinculación del mediador respecto del procedimiento, salvo que el mediador, bien por sentirse efectivamente en una situación de incomodidad o bien porque considerase que efectivamente puede condicionar su actuación, prefiera abstenerse[613]. En cualquier caso, el artículo 13 de la LM añade que «solo podrá aceptar o continuar la mediación cuando asegure poder mediar con total imparcialidad y siempre que las partes lo consientan y lo hagan constar expresamente». Por lo tanto, habrá que tener en cuenta, por un lado, que el mediador, aun habiendo advertido la circunstancia de parcialidad, sea capaz de someterse al procedimiento de una manera imparcial; y, por otro lado, que las partes acepten tal hecho y acuerden seguir el procedimiento con el mediador.

Por último, el artículo 15 de la LM trata el tema del coste de la mediación y dispone que «el coste de la mediación, haya concluido o no con el resultado de un acuerdo, se dividirá por igual entre las partes, salvo pacto en contrario. Tanto los mediadores como la institución de mediación podrán exigir a las partes la provisión de fondos que estimen necesaria para atender al coste de la mediación». Solo hace referencia al reparto de los gastos y a la provisión de fondos, pero no hace alusión al

[612] BARONA VILAR, S. (2013, p. 273).
[613] BARONA VILAR, S. (2013, p. 283).

beneficio de gratuidad ni tampoco a una eventual iniciativa pública de financiación parcial del proceso mediador[614], si bien el segundo apartado de la Disposición Adicional segunda de la LM indica que las Administraciones Públicas competentes procurarán incluir la mediación dentro de las materias propias de la asistencia jurídica gratuita.

Tal y como se desprende del artículo 19.1 e) de la LM, se tiene que dejar constancia de «la información del coste de la mediación o las bases para su determinación, con indicación separada de los honorarios del mediador y de otros posibles gastos». El grueso del gasto que genera la mediación corresponde a los honorarios del mediador, que serán mucho menos abultados que los que puedan corresponder a la minuta de un abogado[615]. Otros posibles gastos pueden ser los derivados de desplazamientos necesarios para oír a las partes, los gastos de comunicación con estas —uso del teléfono, correo ordinario, etc.—, los gastos que podrían generarse por el uso de las aulas o espacios en los que se desarrolla la mediación, el empleo de medios electrónicos, de grabación, de videoconferencia, etc.[616].

La asunción de los costes que se generen se entiende dividida entre las partes, sin perjuicio de que las mismas pacten lo contrario, es decir, que una de ellas únicamente se haga cargo de los costes. Cuando el artículo establece «salvo pacto en contrario», no solo debe entenderse incluido el acuerdo expreso y personal de las partes sino también un sistema de pacto indirecto, esto es, cuando la institución o centro de mediación, a la que se concede la administración de la misma, contiene en su reglamento una norma que establece un criterio diverso a la mera división en partes iguales[617]. En este sentido, se entiende que la institución de mediación tiene que informar de tal hecho a las partes en la sesión informativa, de lo contrario, el mediador podría incurrir en la responsabilidad regulada en el artículo 14 de la LM.

Por su parte, el coste de la mediación en el ámbito laboral suele ser gratuito, ya que los órganos y servicios encargados de llevarla a cabo no cobran nada a las partes. Ejemplo de ello son el ASAC V, los acuerdos autonómicos interprofesionales y los servicios administrativos autónomos correspondientes —servicios de mediación, conciliación y arbitraje de las comunidades autónomas—. En este caso, por tanto, no

[614] ESPÍN ALBA, I. (2012, p. 191).
[615] SANDE MAYO, M.J. (2013, p. 178)
[616] BARONA VILAR, S. (2013, p. 324).
[617] BARONA VILAR, S. (2013, p. 329).

tendría sentido incluir en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral la referencia al coste de la mediación.

El segundo apartado del artículo 15 de la LM hace referencia a la provisión de fondos. Así, tanto los mediadores como la institución de mediación podrán exigir a las partes la provisión de fondos para hacer frente al coste de la mediación. Si la provisión no se realizara en plazo, el mediador o la institución, podrían dar por concluida la mediación. No obstante, en el caso de que una de las partes no hubiera realizado su previsión, se comunica a la otra parte, por si quisiera abonar la parte correspondiente y así suplirla. De esta manera, la mediación no se agota en tal punto, —por ejemplo, por el desinterés o mala fe de una de las partes en no comenzar el procedimiento—, puesto que la LM dispone una solución para tales casos y posibilita la continuación de la mediación.

2.1.4 Procedimiento

La LM regula el procedimiento que ha de llevarse a cabo en la mediación. En el caso de la mediación laboral, no existe regulación alguna que contenga disposiciones relativas al procedimiento (por ejemplo, la celebración de la sesión informativa, la sesión constitutiva, reuniones, etc.). Si bien por ejemplo el ASAC V hace referencia al procedimiento, no contiene preceptos detallados del mismo[618], al contrario que la LM, en la que puede afirmarse que el procedimiento es bastante detallado, al regular las diferentes sesiones y actas que se emplean en la mediación, la ejecución del acuerdo, el uso de los medios electrónicos y el registro de mediadores.

El procedimiento de mediación civil y mercantil puede realizarse antes de acudir a la vía jurisdiccional o a la vía arbitral, o, bien, una vez iniciado el proceso judicial. En este último supuesto, las partes pueden acudir al intento de mediación por indicación del órgano judicial, lo cual no se entiende como una mediación obligatoria, puesto que el órgano simplemente sugiere a las partes que acudan a mediación. La LM permite desarrollar el procedimiento a través de medios electrónicos, de forma presencial o de una manera mixta, haciendo uso de ambas formas.

2.1.4.1 Solicitud

[618] El artículo 12.3 del ASAC V ya menciona el hecho de que el procedimiento «no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida».

La mediación siempre se inicia a través de una solicitud, nunca de oficio, ya que es un procedimiento voluntario. El artículo 16 de la LM establece que la mediación puede iniciarse de común acuerdo entre las partes o por una de las partes en cumplimiento de un pacto de sometimiento a mediación realizado por las partes. El Real Decreto 980/2013 contempla la posibilidad de que una de las partes por si sola inste el inicio del procedimiento simplificado por medios electrónicos. Así, el artículo 37 del referido real decreto establece que «una vez presentado el formulario de solicitud de la mediación por el solicitante, el mediador se pondrá en contacto, a la mayor brevedad, con la parte solicitada». El artículo solo determina que «la solicitud incluirá la designación del mediador o la institución de mediación en la que llevarán a cabo la mediación, así como el acuerdo sobre el lugar en que se desarrollarán y la lengua o lenguas de las actuaciones». Junto a todo ello, se hacen constar los datos identificativos de las partes y el resumen breve del conflicto.

La LM no regula si esa solicitud debe formularse por escrito o de manera oral. Lo que no parece discutible es la necesidad de que quede constancia documentada de la solicitud[619], en otras palabras, que quede constancia fehaciente para que sea válida[620]. En general, muchas de las instituciones de mediación contienen en sus páginas web modelos de solicitud de inicio del procedimiento de mediación[621], con lo cual, la mejor manera para dejar constancia de la solicitud —y, además, de todos aquellos datos que la misma contiene— será presentar una solicitud escrita.

La solicitud se formula, tal y como indica el segundo apartado del artículo 16, «ante las instituciones de mediación o ante el mediador propuesto por una de las partes a las demás o ya designado por ellas». En el caso de que se designe a varios mediadores, la iniciación no surtirá efectos hasta la recepción por todos y cada uno de ellos[622].

El tercer apartado del artículo 16 de la LM establece que «cuando de manera voluntaria se inicie una mediación estando en curso un proceso judicial, las partes de común acuerdo podrán solicitar su suspensión de conformidad con lo dispuesto en la legislación procesal». Por lo tanto, en el caso de que las partes se encuentren inmersas

[619] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 137).
[620] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 201).
[621] Es el caso del centro de mediación del ICAV (Ilustre Colegio de Abogados de Valencia); la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Ávila; la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Badajoz o la Asociación Española de Mediación (Asemed).
[622] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 138).

en un procedimiento judicial y decidan someterse voluntariamente a una mediación, ambas partes de común acuerdo pueden solicitar la suspensión del procedimiento judicial. La suspensión del procedimiento judicial no debe producirse necesariamente, puesto que parece claro que en aquellos casos en los que durante un tiempo no vayan a celebrarse actuaciones judiciales en el proceso, es posible que la mediación se lleve a cabo sin necesidad de suspender el curso del procedimiento[623]. No obstante, es cierto que la suspensión ofrece la tranquilidad y la suficiente calma como para poder abordar la mediación con ciertas posibilidades de reconducir las posiciones[624]. El problema puede surgir cuando ambas partes deciden voluntariamente someterse a mediación, pero una de ellas considera oportuno solicitar la suspensión del procedimiento judicial y la otra no. Si ambas partes deciden acudir a la mediación no se entiende por qué una de ellas puede mantenerse en contra de suspender el procedimiento judicial, pero puede ocurrir que la siguiente actuación judicial esté próxima y que la parte no quiera retrasar la misma. En este caso, se entiende que el sujeto no tiene confianza suficiente en el procedimiento de mediación y le gustaría resolver el conflicto lo antes posible a través del procedimiento judicial. Para tales casos, sería conveniente que la LM modificase el artículo 16.3 y dispusiese que «cualquiera de las partes podrá solicitar su suspensión». De esta manera, se evitarían tales situaciones y aquellas otras en las que obrando de mala fe una de las partes solo quisiera hacer perder el tiempo a la otra parte acudiendo a mediación. En este sentido, el legislador, con buen criterio, prevé la suspensión y no la interrupción. Si se hubiese optado por la interrupción, se podía haber dado pie a que la mediación hubiese podido ser utilizada malintencionadamente por algunas de las partes con el único propósito de iniciar la misma para hacer desaparecer los plazos transcurridos, pero sin intención de llegar a acuerdo alguno[625].

2.1.4.2 Sesión informativa

Una vez recibida la solicitud «y salvo pacto en contrario de las partes, el mediador o la institución de mediación citará a las partes para la celebración de la sesión informativa»[626]. Tal pacto en contrario se puede producir en aquellos supuestos en el que las partes consideren innecesario realizar la sesión porque ya conocen suficientemente en qué consiste el procedimiento. Esta sesión es muy importante, ya

[623] PÉREZ-SALAZAR RESANO, M. (2012, p. 202).
[624] VÁZQUEZ DE CASTRO, E. (2012, p. 240).
[625] CARRETERO MORALES, E. (2011, pp. 25-26).
[626] Artículo 17.1 de la LM.

que a través de la misma las partes conocen en que consiste el procedimiento y deciden si quieren someterse al mismo o no. En este caso, «el mediador informará a las partes de las posibles causas que puedan afectar a su imparcialidad, de su profesión, formación y experiencia; así como de las características de la mediación, su coste, la organización del procedimiento y las consecuencias jurídicas del acuerdo que se pudiera alcanzar, así como del plazo para firmar el acta de la sesión constitutiva»[627]. El mediador tiene que dar a conocer dos tipos de informaciones: la personal, que afecte a su imparcialidad, y la relativa a su profesión, formación y experiencia[628]. Además, deberá informar sobre las cuestiones principales del procedimiento: características, coste, organización y plazos… Resulta trascendental la información relativa a las consecuencias jurídicas de la mediación, en particular, la opción de elevar a escritura pública el acuerdo de mediación con el fin de que tenga fuerza ejecutiva.

El artículo 17.1 de la LM determina que «en caso de inasistencia injustificada de cualquiera de las partes a la sesión informativa se entenderá que desisten de la mediación solicitada». Para que la incomparecencia tenga tal efecto es necesario que la convocatoria se haya producido con las mayores garantías posibles, esto es, debe haberse realizado mediante una fórmula de notificación que permita asegurar que la parte ha sido correctamente notificada del día, lugar y hora en que se va a celebrar la sesión, máxime cuando el legislador otorga efectos muy perjudiciales a la incomparecencia de una de las partes[629]. Por ese motivo, lo ideal sería que el mediador convocase a las partes a través de un correo electrónico con acuse de recibo o por correo certificado, junto a una llamada para confirmar que las partes han recibido correctamente la citación. Es verdad, que si el legislador pretendía que la convocatoria de una sesión no fuese un instrumento que sirviese para dilatar el procedimiento, se tendría que haber aparejado a la incomparecencia de una de las partes una prohibición definitiva o al menos de un plazo dilatado para que haga uso nuevamente de la mediación[630]. En otras palabras, prohibir a la parte que no ha comparecido a que haga uso de nuevo de la mediación para evitar la dilación injustificada del procedimiento.

El artículo 17 de la LM contempla dos tipos de sesiones informativas: por un lado, la que se ha de ofrecer a las partes y, por otro lado, la posibilidad de que las

[627] Ibídem.
[628] LAMONEDA DÍAZ, F. (2013, p. 120).
[629] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 217).
[630] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 218).

instituciones de mediación puedan organizar sesiones informativas abiertas para aquellas personas que pudieran estar interesadas en conocer o informarse sobre este procedimiento. Estas sesiones en ningún caso podrán sustituir la sesión informativa privada ofrecida por el mediador, de acuerdo con el apartado tercero del artículo 17 de la LM.

¿Es necesaria la inclusión de la sesión informativa en el ámbito laboral? Puede afirmarse que esta sesión es quizá la más importante del procedimiento y, por eso, convendría que se incluyese entre las fases de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos del ámbito laboral. No solo contribuye a la transparencia del procedimiento, sino que además certifica que efectivamente las partes son conocedoras de la mecánica del procedimiento y de cómo se va a llevar a cabo. El hecho de someterse a un procedimiento del que nada sabemos solo conlleva desconfianza y recelo, y no contribuye a que las partes apuesten por el procedimiento como mecanismo de resolución de conflictos. En el hipotético caso de que las instituciones o el Gobierno llevasen a cabo campañas de información sobre las soluciones autónomas de conflictos, la sesión informativa será igualmente válida y necesaria.

2.1.4.3 Sesión constitutiva

El inicio del procedimiento se inicia en esta fase. La sesión informativa y la constitutiva se realizan por separado, pero también es posible realizar ambas conjuntamente en unidad de acto, si bien lo recomendable es levantar acta de cada una de las sesiones que se vayan desarrollando[631].

La sesión constitutiva guarda una estrecha relación con la sesión informativa. De hecho, «existe una duplicidad consciente en la función de información al coincidir la mayoría de las cuestiones sobre las que debe informarse a las partes. La información de la fase previa no disculpa la necesidad de volver a informar en la sesión constitutiva. La diferencia estriba en que la información inicial es genérica y la información suministrada en la sesión inicial sirve directamente para conformar el consentimiento de las partes y para concretar la información genérica sobre el proceso concreto que se sustancia»[632].

[631] BARONA VILAR, S. (2013, p. 403).
[632] VÁZQUEZ DE CASTRO, E. (2012, p. 228).

A través del acta de la sesión constitutiva, tal y como establece el artículo 19 de la LM, las partes expresan su conformidad de desarrollar la mediación y se deja constancia de una serie de aspectos esenciales para el buen desarrollo de la mediación: la identificación de las partes; la designación del mediador y, en su caso, de la institución de mediación; el objeto del conflicto, el programa de actuaciones que se llevarán a cabo y la duración máxima propuesta para el desarrollo del procedimiento; la información del coste de la mediación; la declaración de aceptación voluntaria del procedimiento y el lugar de celebración y lengua del procedimiento.

La primera condición es la de dejar constancia de la identificación de las partes, para lo cual se acreditan los documentos que den fe de dicha circunstancia, aportando el DNI, NIE o pasaporte. En el caso de que las partes comparezcan por representación, esta tendrá que quedar suficiente probada en esta fase. El mediador tiene que advertir a las partes sobre las consecuencias de la falsedad o inexactitud de los datos aportados, en la medida en que tales vicios pudieran afectar la validez de algunas actuaciones o del procedimiento en su conjunto[633]. Junto a la identificación a través de documento nacional, también tienen que facilitarse los datos del domicilio, teléfono y correo electrónico.

En el acta de la sesión constitutiva también debe designarse un mediador. Pueden darse diferentes situaciones: que las partes acudan a una institución de mediación, que las partes designen a un mediador directamente o que una de las partes designe mediador. En el primer caso, las partes eligen acudir a una institución mediadora y esta proporciona a las partes la información sobre aquellos mediadores vinculados a la institución, con el objetivo de que designen a uno varios. También se puede facultar a la institución para que nombre a aquel o aquellos que considere más idóneos. En este caso, las partes tienen que confirmar la designación realizada por la institución. En el segundo caso, son las partes por sí mismas las que designan a un mediador o mediadores. Si se opta por una pluralidad de mediadores, estos tienen que actuar de «forma coordinada»[634], lo cual significa que la actividad tiene que ser concertada y planificada[635]. Por último, en el tercer caso, puede ocurrir que sea una de las partes la que designe mediador, por ejemplo, si el mediador no figura designado anticipadamente

[633] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 168).
[634] Artículo 18.2 de la LM.
[635] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 171).

—en la solicitud—, es la parte solicitante la que designa mediador, a expensas de que la parte contraria lo acepte. Aunque la LM no lo exija expresamente, parece necesario que el mediador, una vez acordada su designación, haga constar su aceptación[636].

El objeto de la mediación es la característica más relevante. Es la determinación del objeto del conflicto, la razón por la que se encuentran las partes en el procedimiento de mediación[637]. A diferencia del objeto que hay que determinar en la solicitud —que puede darse de forma sucinta y poco precisa—, en la sesión constitutiva el objeto debe perfilarse con los trazos más definitorios, puesto que se trata de entrar en materia con el mayor conocimiento de causa[638]. Hay que recordar que las disputas deben versar sobre «asuntos civiles o mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos, siempre que no afecten a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes en virtud de la legislación aplicable»[639]. En el caso de que una de las partes decidiese modificar el objeto de la mediación a lo largo de las sesiones, parece que no habría inconveniente, ya que es muy difícil concretar en una primera sesión cuál va a ser el rumbo que van a tomar las sucesivas sesiones[640]. No obstante, si en el objeto del acta se estableciese exclusivamente un único aspecto sometido a mediación, no cabría su modificación.

El programa de actuaciones también aparece en el acta de la sesión constitutiva, ya que tanto las partes como el mediador tienen que atenerse a la previsión del desarrollo del procedimiento que establezcan en el programa de actuaciones[641]. En otras palabras, consiste en una lista sobre qué es lo que se piensa hacer, cuándo y cómo. En el programa se concreta la duración máxima del procedimiento, el calendario o el número de sesiones que se llevarán a cabo. El artículo 20 de la LM establece que «será lo más breve posible y sus actuaciones se concentrarán en el mínimo número de sesiones», con lo cual, no se establece un plazo máximo general para desarrollar el procedimiento. Eso sí, conviene recordar, que dada la flexibilidad del procedimiento, en el curso del mismo pueden modificarse tales extremos.

El acta recoge el coste de la mediación o las bases para su determinación, de manera que se indiquen cuáles son los honorarios del mediador y cuales son otros

[636] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 175).
[637] BARONA VILAR, S. (2013, p. 406).
[638] Ibídem.
[639] Artículo 2 de la LM.
[640] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 223).
[641] LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. (2014, p. 176).

posibles gastos, tales como los gastos derivados de desplazamientos de una ciudad a otra del mediador, los gastos de peritaje, etc.

Al igual que en la solicitud de inicio del procedimiento, el acta de sesión constitutiva también contiene la referencia sobre el lugar de celebración y la lengua del procedimiento.

Por último, las partes deben manifestar su consentimiento, asumiendo las obligaciones derivadas del procedimiento y las condiciones pactadas en la sesión constitutiva. Dicha manifestación se lleva a cabo a través de las firmas de las partes y del mediador. Por eso, la LM, a través del artículo 19.2, establece que «de la sesión constitutiva se levantará un acta en la que consten estos aspectos, que será firmada tanto por las partes como por el mediador o mediadores. En otro caso, dicha acta declarará que la mediación se ha intentado sin efecto».

Resulta extraño que la normativa no contemple, entre las obligaciones del mediador, la facilitación de una copia del acta de la sesión constitutiva a cada una de las partes implicadas en el procedimiento, puesto que para proceder a elevar a escritura pública el acuerdo alcanzado, este debe ser presentado ante notario, acompañado de las actas de la sesión constitutiva y final[642]. Sin embargo, en la práctica numerosas actas de sesión constitutiva establecen lo siguiente: «…se firma por triplicado y a un solo efecto este acta del que cada parte se queda con un ejemplar», seguramente, para cumplir con los requisitos necesarios para elevar a escritura pública el acuerdo logrado.

Dada la obligación de confidencialidad de las partes y del mediador, el acta no podrá ser utilizada en proceso judicial alguno, si bien cabe pactar la dispensa de ello, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9.2. a) de la LM.

La rapidez es una de las señas de identidad de la mediación y el arbitraje, por lo tanto, podría ser perfectamente posible aglutinar en una misma sesión la sesión informativa y la sesión constitutiva, con el fin de agilizar el procedimiento. Hay que tener en cuenta, que en ocasiones, los conflictos que se derivan a mediación laboral precisan de una rápida solución —piénsese en un conflicto individual en el que se solicita la adaptación de horarios en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, o la fijación del disfrute de vacaciones—. Por el contrario, en el ámbito civil y mercantil

[642] TORRADO TARRÍO, C. (2013, p. 211).

aunque pueden realizarse ambas sesiones conjuntamente en unidad de acto, la mayoría de las veces se presentan problemas emocionales entre las partes, por lo que es esencial tratar esas emociones en varias sesiones para lograr que esas emociones no dominen el procedimiento y se llegue a un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

En definitiva, en el plano laboral, se trata de que el mediador informe acerca del procedimiento a las partes y, al mismo tiempo, si las partes acuerdan someterse a mediación, definir el número aproximado de sesiones que se realizarán, el lugar, etc. Es en este momento cuando se debe concretar la cuestión sometida. En otras palabras, cuando el objeto del conflicto se tiene que limitar y exponer claramente para que se pueda empezar a dialogar. Tampoco parece desacertado que las partes y el profesional acuerden dar comienzo al procedimiento el mismo día. No hay que olvidar que tanto la sesión informativa como la constitutiva son fases preparatorias de la mediación, en las que las partes aún no dialogan, simplemente se aporta información acerca de la mecánica del procedimiento y se constata la voluntad de las partes de someterse a mediación, delimitando el objeto del conflicto.

2.1.4.4 Desarrollo del procedimiento

El desarrollo del procedimiento se lleva a cabo a través de las diferentes sesiones. El artículo 21 de la LM de la LM regula el desarrollo de la mediación de manera superficial, facilitando unas directrices, «pero sin detallar concretamente cómo se llevará cabo el procedimiento ni cuáles serán sus distintas fases»[643]. Ello es así por la flexibilidad que impera en la mediación, por lo que establecer de manera precisa de qué manera y cuáles van a ser las fases del procedimiento dejaría poco margen a la flexibilidad de las partes. Lo cual no quiere decir que no requiera la fijación de una cierta estructura —establecida en el acta constitutiva— que garantice algunos de los actos que se llevarán a cabo en la mediación.

El primer apartado del artículo 21 señala que «el mediador convocará a las partes para cada sesión con la antelación necesaria, dirigirá las sesiones y facilitará la exposición de sus posiciones y su comunicación de modo igual y equilibrado». Respecto a la convocatoria de las sesiones, lo habitual es que en cada sesión se fije cuándo se ha de llevar a cabo la siguiente, pero, en cualquier caso, habrá de designarse

[643] RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, A. (2013, p. 219).

un domicilio y una forma fehaciente para realizar las notificaciones que garantice que ninguna de las partes pueda alegar el desconocimiento de la convocatoria[644]. El legislador no determina qué ocurriría si una de las partes no acudiese a una de las sesiones convocadas, cuando tal ausencia no estuviese justificada. Se entiende «que sería una de las causas que determinaría que el mediador pudiese dar por terminado el proceso al entender que no sirve para los fines previstos»[645]. Por lo tanto, en caso de ausencia injustificada de una de las partes, el mediador tiene que valorar dicha situación y decidir si dar por terminado el procedimiento o, por el contrario, si da una segunda oportunidad a la mediación.

Este mismo apartado también hace alusión al hecho de que el mediador dirige las sesiones y facilita la manifestación de sus posiciones. Esto no debe interpretarse en el sentido de que el mediador adopte una posición *supra partes*, sino que a él le corresponde, conforme a su leal saber y entender, la conducción del procedimiento[646]. Esto se encuentra relacionado con el artículo 7 de la LM referido al principio de igualdad, según el cual las partes intervendrán en igualdad de oportunidades.

El segundo apartado del artículo 21 de la LM establece que «las comunicaciones entre el mediador y las personas en conflicto podrán ser o no simultáneas». El precepto no es muy claro y se entiende que hace referencia al hecho de que el mediador pueda convocar primero a una parte, mantener con ella la entrevista que considere adecuada y posteriormente contactar con la otra[647]. De hecho, el apartado tercero indica que «el mediador comunicará a todas las partes la celebración de las reuniones que tengan lugar por separado con alguna de ellas, sin perjuicio de la confidencialidad sobre lo tratado». Estas reuniones se denominan *caucus* y consisten en una reunión privada, individual y de corta duración que se realiza por separado con las partes. La LM no dice nada respecto a las sesiones individuales, si bien conviene realizarlas con ambas partes, para que la imparcialidad de los mediadores no se ponga en entredicho. En otras palabras, si el mediador optase por reunirse únicamente con una de las partes, la otra parte podría entender que el mediador actúa en interés de aquélla. Ciertamente es una técnica que lleva a la limitación de la comunicación directa entre las partes, empero puede arrojar resultados altamente satisfactorios que, forzando la simultaneidad, podrían producir el

[644] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 224).
[645] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 225).
[646] RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, A. (2013, p. 220).
[647] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 230).

fracaso de los resultados de la mediación[648]. Con el fin de que no se produzca la desconfianza de las partes, el apartado señala que el mediador comunica a la otra parte el empleo de esta sesión. El hecho de comunicar la realización de estas sesiones no afecta a la confidencialidad, cuestión diferente sería la de transmitir el contenido de lo tratado en las reuniones. Si la razón de ser de estas sesiones separadas del mediador con cada una de las partes por separado es la de evitar el posible fracaso al que podría llegarse de continuar tan solo con sesiones conjuntas, trasmitir cuanto fue objeto de la sesión individual sería absurdo[649], por ello, el apartado tercero dispone que «sin perjuicio de la confidencialidad sobre lo tratado».

Por otro lado, el tercer apartado del artículo 21 de la LM dispone que «el mediador no podrá ni comunicar ni distribuir la información o documentación que la parte le hubiera aportado, salvo autorización expresa de esta». En las sesiones individuales es normal que las partes aporten documentos en relación al conflicto. Esa aportación queda claramente cubierta por el principio de confidencialidad entre mediador-parte, salvo que ante la pregunta formulada por el mediador de si puede transmitir los resultados de estas aportaciones a la otra parte, se manifestare afirmativamente[650]. En definitiva, en el desarrollo del procedimiento, las sesiones individuales adquirirán mucha relevancia, puesto que es a través de ellas donde se obtienen resultados satisfactorios encaminados al buen desarrollo de la mediación.

En esta fase del procedimiento se hace uso de las actas de sesión. No se entrega copia de las mismas a los mediados, pero resulta conveniente que el mediador rellene las mismas, puesto que contendrán la siguiente información: los temas que se han tratado en la sesión; la documentación, en su caso, que se haya aportado y la próxima sesión prevista. Todo ello, sirve al mediador para saber en qué punto se encuentra el conflicto y cuál es la fecha de la próxima sesión. Estas actas deben ir firmadas tanto por el mediador como por los mediados.

2.1.4.5 Terminación del procedimiento

Lo satisfactorio es que el procedimiento de mediación culmine con el acuerdo entre las partes, pero no siempre ocurre así. El procedimiento puede finalizar, ya sea

[648] BARONA VILAR, S. (2013, p. 416).
[649] BARONA VILAR, S. (2013, p. 418).
[650] Ibídem.

porque las partes han llegado a un acuerdo total o parcial, o bien porque se considere que continuar con el procedimiento es totalmente ineficaz. El artículo 22 recoge dos situaciones que pueden producirse: que el procedimiento concluya con acuerdo o sin él.

El artículo 22.1 de la LM dispone que la mediación termina sin acuerdo, «bien sea porque todas o alguna de las partes ejerzan su derecho a dar por terminadas las actuaciones, comunicándoselo al mediador, bien porque haya transcurrido el plazo máximo acordado por las partes para la duración del procedimiento, así como cuando el mediador aprecie de manera justificada que las posiciones de las partes son irreconciliables o concurra otra causa que determina su conclusión». La primera causa que prevé la LM, el derecho de las partes de dar por terminadas las actuaciones, es la expresión de uno de los principios fundamentales de la mediación: la voluntariedad. A través del mismo, las partes deciden voluntariamente comenzar el procedimiento, pero incluso, pueden darlo por terminado en cualquier momento. El hecho de que las partes, al comienzo de la mediación firmen el acta constitutiva —donde las partes aceptan desarrollar la mediación y las obligaciones derivadas de ellas— no significa que las partes se comprometan a mantenerse hasta el final del procedimiento y llegar a un acuerdo[651]. Por lo tanto, no puede entenderse que la firma del acta constitutiva condicione la voluntad de las partes.

El abandono de la mediación no significa que las partes no tengan que cumplir las obligaciones económicas que han asumido en el acta constitutiva. De hecho, en el caso de que se haya realizado una provisión de fondos, estos no se devolverán, puesto que los honorarios del mediador generados en las diferentes sesiones se tienen que abonar, salvo que el procedimiento no estuviese muy avanzado y el gasto generado sea mínimo. Como dice el artículo 15 de la LM, «el coste de la mediación, haya concluido o no con el resultado de un acuerdo, se dividirá por igual entre las partes», salvo que las partes hayan acordado otra cosas distinta. Con lo cual, en el caso de que sea solo una parte la que haya desistido del procedimiento, el coste se sufraga de la manera establecida.

La segunda causa de finalización corresponde al transcurso del plazo máximo acordado por las partes. Como se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 2.1.4.3), en el acta de sesión constitutiva se establece la duración máxima propuesta para el desarrollo del procedimiento, a través del cual, la mediación se da por terminada cuando se

[651] BARONA VILAR, S. (2013, p. 421).

sobrepase tal plazo. Existe la posibilidad de evitar la terminación automática del procedimiento solicitando las partes la prórroga del plazo, lo que implicaría, por un lado, una modificación de una de las reglas del juego, y, por otro lado, la expresión de la consolidación de la voluntad de las partes de continuar con el procedimiento de mediación[652].

La mediación también puede finalizar por determinación del mediador. Puede ocurrir que el profesional, en el desarrollo del procedimiento, perciba que las posiciones de las partes no son reconciliables. De esta manera, no solo se impide una dilación innecesaria del procedimiento sino también que se produzca una desaconsejable escalada del conflicto[653], esto es, que el conflicto vaya a más. En efecto, para que la mediación pueda realizarse de una manera adecuada es conveniente que el conflicto se encuentre en desescalada, esto es, que la intensidad de la conducta conflictiva disminuya, que ya se hayan alcanzado objetivos comunes —tales como intentar dar solución al conflicto o sentarse a dialogar— y que se haya incrementado la interacción entre las partes —principalmente haciendo uso del diálogo—. En este caso el mediador tiene que poner de relieve las razones que le han llevado a finalizar la mediación.

El artículo 22.1 de la LM dispone que también pueden concurrir otras causas que motiven la terminación de la mediación, por lo que se reconoce al mediador cierta capacidad de decisión. Puede existir la posibilidad de que aprecie falta de colaboración por alguna de las partes, o que considere que el procedimiento no puede alcanzar la finalidad perseguida, o también que el conflicto debe ser abordado desde otra forma de intervención[654]. De la misma manera, en este apartado podrían englobarse aquellas otras causas sobrevenidas de muerte, enfermedad, satisfacción al margen del proceso mediador, reiteradas faltas de comparecencia de una de las partes, o incluso que el mediador no perciba sus honorarios y decida no continuar con la mediación[655].

El artículo 22.2 de la LM recoge otra causa por la que puede darse por finalizada la mediación. Así, «la renuncia del mediador a continuar el procedimiento o el rechazo de las partes a su mediador solo producirá la terminación del procedimiento cuando no se llegue a nombrar un nuevo mediador». El profesional puede ejercer su derecho a

[652] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 423-424).
[653] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 235).
[654] TAMAYO HAYA, S. (2012, p. 267).
[655] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 236).

renunciar a seguir desarrollando el procedimiento, derecho que conlleva la terminación del mismo, salvo que se nombre a un nuevo mediador. Tal y como se desprende del artículo 13.3 de la LM, esa renuncia vendrá motivada por las siguientes circunstancias: por la existencia de cualquier tipo de relación personal, contractual o empresarial con una de las partes; por cualquier interés directo o indirecto en el resultado de la mediación o porque el mediador, o un miembro de su empresa u organización, haya actuado anteriormente a favor de una o varias de las partes en cualquier circunstancia, con excepción de la mediación. De igual manera, las partes pueden rechazar al mediador. Esto ha de relacionarse con el principio de imparcialidad relativo al distanciamiento o ausencia de implicación del mediador respecto de las partes y de lo que constituya el objeto de la mediación y que se garantiza obligándole no solo a abstenerse de iniciar o continuar un procedimiento de mediación cuando concurra cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad, sino a comunicar a las partes este hecho o cualquier otro que pueda generar un conflicto de intereses[656].

La mediación también puede concluir con acuerdo entre las partes. En este caso, una vez de que las partes se hayan sometido a las sesiones y de que a través de la técnica «lluvia de ideas» hayan aportado soluciones al conflicto, tienen que optar por aquella opción que más les convenza. Llegados a un acuerdo, el mediador redactará un borrador en términos generales que presentará a las partes para que hagan las modificaciones que consideren precisas. La redacción del mismo constituye un momento muy complejo para el mediador, puesto que tiene que recoger en el mismo no solo los puntos que se han tratado, sino también los acuerdos parciales que se han ido adoptando y todas aquellas circunstancias atinentes a su cumplimiento que las partes han puesto de relieve para consentir ese acuerdo[657]. El acuerdo alcanzado puede ser total o parcial, esto es, puede versar sobre todos aquellos temas sometidos a mediación, o, por el contrario, sobre parte de ellos.

En todos los casos anteriormente descritos, el mediador tiene que redactar el acta final con acuerdo o sin acuerdo. El artículo 22.3 de la LM señala que «el acta final determinará la conclusión del procedimiento y, en su caso, reflejará los acuerdos alcanzados de forma clara y comprensible, o su finalización por cualquier otra causa. El acta deberá ir firmada por todas las partes y por el mediador o mediadores y se entregará

[656] TAMAYO HAYA, S. (2012, p. 268).
[657] GUTIÉRREZ SANZ, M.R. (2013, p. 234).

un ejemplar original a cada una de ellas. En caso de que alguna de las partes no quisiera firmar el acta, el mediador hará constar en la misma esta circunstancia, entregando un ejemplar a las partes que lo deseen». En el acta final «se materializan los resultados alcanzados por las partes»[658], y en el caso de que no se hubiera obtenido acuerdo alguno, se refleja la causa por la que haya terminado la mediación.

En el caso de la mediación llevada a cabo a través de medios electrónicos, conllevaría la formalización de este acto final a través de los mismos medios, por videoconferencia u otro medio análogo de transmisión de la imagen y el sonido[659]. Sin embargo, para cumplir con lo dispuesto en la LM, parece que lo más adecuado es que el mediador redacte el acta final, lo ponga a disposición de las partes, bien por correo certificado o por correo electrónico, y que las partes firmen este último acto.

Con la terminación del procedimiento, el mediador tiene que devolver a las partes los documentos que hubieran aportado, tal y como señala el artículo 22.1 de la LM, y «con los documentos que no hubieren de devolverse a las partes, se formará un expediente que deberá conservar y custodiar el mediador o, en su caso, la institución de mediación, una vez terminado el procedimiento, por un plazo de cuatro meses». La falta de precisión por parte de la LM genera inseguridad jurídica, puesto que siendo la transparencia una de las señas de identidad de la mediación, la LM debiera haber guardado especial cautela[660]. En concreto, la disposición no concreta cuales son los documentos que hay que entregar a las partes y cuáles no. En este sentido, convendría que se llevase a cabo una modificación del precepto, estableciendo que todos aquellos documentos originales se entregarán a las partes y en el caso de notas del mediador, por ejemplo, estas no se entregarán. Es verdad que podría permitirse al profesional realizar copias de cada una de los documentos entregados por las partes, para así tener un expediente completo y, en caso de que alguna de las partes requiriese de aclaración de alguno de los temas tratados en el procedimiento, el mediador tuviese la posibilidad de acudir a ellos una vez concluido el mismo.

2.1.4.6 El acuerdo

Junto al acta final también es necesario incluir el acuerdo de mediación, a saber, el pacto alcanzado. Ambos documentos son diferentes, ya que mientras el acta final

[658] SANDE MAYO, M.J. (2013, p. 231).
[659] BARONA VILAR, S. (2013, p. 428).
[660] SANDE MAYO, M.J. (2013, p. 229).

determina la finalización de la mediación —reflejando los acuerdos alcanzados o su finalización por otra causa—, el acuerdo de mediación pone término, definitivamente, a la mediación y se identifica con los puntos en común alcanzados respecto a la disputa[661]. Por eso, en el caso de que las partes no hayan alcanzado un acuerdo, se redacta un acta final sin acuerdo, es decir que no se acompañará el acuerdo.

En ese sentido, el primer apartado del artículo 23 de la LM determina que «el acuerdo de mediación puede versar sobre una parte o sobre la totalidad de las materias sometidas a la mediación. En el acuerdo de mediación deberá constar la identidad y el domicilio de las partes, el lugar y fecha en que se suscribe, las obligaciones que cada parte asume y que se ha seguido un procedimiento de mediación ajustado a las previsiones de esta Ley, con indicación del mediador o mediadores que han intervenido y, en su caso, de la institución de mediación en la cual se ha desarrollado el procedimiento». El hecho de hacer constar la fecha y lugar en el acuerdo constituye una garantía para las partes, y permite no solo constatar la realidad de lo acontecido (lugar y tiempo) sino ofrecer elementos de verificación del debido cumplimiento de los requisitos que hubieren podido ser pactados por las partes[662].

Por su parte, los apartados segundo y tercero del artículo 23 de la LM indican que «el acuerdo de mediación deberá firmarse por las partes o sus representantes. Del acuerdo de mediación se entregará un ejemplar a cada una de las partes, reservándose otro el mediador para su conservación. El mediador informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado…». El precepto nada dice sobre la firma del mediador, pero si «es recomendable que… estampe su firma, a la manera de verificar que cuanto se ha dispuesto en el acuerdo, incluidas las firmas de quienes aparecen como firmantes, responde a las exigencias reglamentarias, legales o consensuadas establecidas. Incluso cabría pensar que la firma del mediador debería estamparse tras la lectura del acuerdo a las partes, como mecanismo no solo de verificar los resultados del acuerdo sino la manera en que ha sido redactado o la posibilidad de olvido de algún dato de interés para las partes»[663]. Sin embargo, no parece muy adecuado que el mediador firme el acuerdo, en cuanto este constituye un acuerdo entre las partes. El acuerdo se

[661] TAMAYO HAYA, S. (2012, p. 272).
[662] BARONA VILAR, S. (2013, p. 447).
[663] BARONA VILAR, S. (2013, pp. 448-449).

une en el expediente del mediador al acta final[664], con lo que se entiende que el mediador antes de proceder a unir ambos documentos habrá procedido a la lectura del mismo. En general, la redacción del acuerdo se lleva a cabo por un abogado —elegido por las partes— y no por el mediador, puesto que el profesional no tiene por qué tener conocimientos jurídicos que le posibiliten el confeccionar adecuadamente un contrato. En cuanto al carácter vinculante del acuerdo, el profesional tiene que informar sobre este hecho a las partes, si bien este aspecto se tratará más adelante.

El cuarto apartado del artículo 23 de la LM dispone que «contra lo convenido en el acuerdo de mediación solo podrá ejercitarse la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos». A través del ejercicio de esta acción, el juez puede entrar en el análisis de si se trata de un contrato válido o no (si falta la causa, si ha sido otorgado con dolo…), pero no en si la solución aportada habría sido la que él hubiera dado[665]. Por lo tanto, el juez no se pronunciará sobre el fondo del asunto, sino sobre las garantías formales del contrato.

2.1.4.7 Ejecución del acuerdo

El acuerdo tiene carácter vinculante para las partes, pero eso no significa que por sí solo tenga fuerza ejecutiva. Para ello, es necesario que las partes realicen determinadas actuaciones. De este modo, la norma distingue dos tipos de acuerdos en función de que la mediación se realice existiendo un proceso judicial abierto o no —mediación extrajudicial o intrajudicial—.

Respecto a la mediación extrajudicial, el artículo 23.3 de la LM hace alusión brevemente y señala que «el mediador informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado y de que pueden instar su elevación a escritura pública al objeto de configurar su acuerdo como un título ejecutivo». Así, el Título V de la LM trata la ejecución de los acuerdos, y el primer apartado del artículo 25 de la LM dispone que «las partes podrán elevar a escritura pública el acuerdo alcanzado tras un procedimiento de mediación. El acuerdo de mediación se presenta por las partes ante un notario acompañado de copia de las actas de la sesión constitutiva y final del procedimiento, sin que sea necesaria la presencia del mediador». El segundo apartado añade que «para llevar a cabo la elevación a escritura pública del acuerdo de mediación, el notario

[664] De ahí que el artículo establezca que el mediador se reservará un ejemplar del acuerdo para su conservación.
[665] TAMAYO HAYA, S. (2012, p. 308).

verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos en esta Ley y que su contenido no es contrario a Derecho». De la misma manera, la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC)[666], en el segundo apartado del artículo 517.2 establece que son títulos ejecutivos «los laudos o resoluciones arbitrales y los acuerdos de mediación, debiendo estos últimos haber sido elevados a escritura pública de acuerdo con la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles».

En definitiva, para que el acuerdo entre las partes tenga la consideración de título ejecutivo es necesario elevarlo a escritura pública y, para ello, se presentará ante un notario acompañándolo de la copia de las actas de la sesión constitutiva y final del procedimiento. Las partes pueden decidir conjuntamente elevar a escritura pública el acuerdo, pero no es obligatorio, ya que en este caso también actúa la voluntad de las partes. Si las partes deciden que lo acordado en mediación no vaya más allá de la consideración de un contrato entre ellas, el incumplimiento del mismo implicaría la tutela que los contratos tienen en sede judicial con carácter general[667], esto es, la ejecución se producirá tras el seguimiento de un proceso declarativo en el que el acuerdo de mediación se aporte como prueba documental[668].

El tercer apartado del artículo 25 de la LM dispone que «cuando el acuerdo de mediación haya de ejecutarse en otro Estado, además de la elevación a escritura pública, será necesario el cumplimiento de los requisitos que, en su caso, puedan exigir los convenios internacionales en que España sea parte y las normas de la Unión Europea». Con lo cual, a los acuerdos con ejecución fuera de España se les exige como mínimo las mismas condiciones que se establecen en el ordenamiento para los acuerdos internos, además de ciertas garantías derivadas de las normas internacionales[669]. Como se podrá ver más adelante, este artículo se encuentra íntimamente ligado con el artículo 27 de la LM.

En el caso de que la mediación sea intrajudicial, esto es, cuando las partes se sometan a la mediación una vez iniciado un proceso judicial, «las partes podrán solicitar del tribunal su homologación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil». En este segundo supuesto el procedimiento a seguir es el mismo que en la

[666] BOE de 8 de enero de 2000, núm. 7.
[667] BARONA VILAR, S. (2013, p. 496).
[668] TAMAYO HAYA, S. (2012, p. 342).
[669] BARONA VILAR, S. (2013, p. 500).

mediación extrajudicial, con la única diferencia de que el acuerdo ha de presentarse al Juez «que estaba conociendo en origen y a cuyo proceso se pretende poner fin»[670].

Dependiendo de si se trata de una mediación intrajudicial o extrajudicial, el tribunal competente para ejecutar el acuerdo es diferente. En ese sentido, el mediador no tiene capacidad para ejecutar el acuerdo de mediación al que hayan llegado las partes, y, por eso, «la ejecución de los acuerdos resultado de una mediación iniciada estando en curso un proceso —intrajudicial— se instará ante el tribunal que homologó el acuerdo. Si se tratase de acuerdos formalizados tras un procedimiento de mediación —extrajudicial— será competente el Juzgado de Primera Instancia del lugar en que se hubiera firmado el acuerdo de mediación»[671].

En el caso de la ejecución de los acuerdos de mediación transfronterizos, el artículo 27.1 de la LM indica que «sin perjuicio de lo que dispongan la normativa de la Unión Europea y los convenios internacionales vigentes en España, un acuerdo de mediación que ya hubiera adquirido fuerza ejecutiva en otro Estado solo podrá ser ejecutado en España cuando tal fuerza ejecutiva derive de la intervención de una autoridad competente que desarrolle funciones equivalentes a las que desempeñan las autoridades españolas». Este artículo está ligado al artículo 25 de la LM, en el que también se hace alusión a las normas de la Unión Europea y convenios internacionales sobre la ejecución del acuerdo de mediación.

Por lo tanto, en el artículo 27 de la LM pueden darse tres situaciones distintas: una, que el acuerdo de mediación provenga de un país de la UE; dos, que el acuerdo provenga de un Estado con el que España esté vinculada por un convenio internacional y, tres, que el acuerdo no esté regulado por el Derecho de la UE o por un convenio internacional vigente en España. En el primer caso, la ejecución en España de un acuerdo de mediación que provenga de un Estado miembro de la UE, queda sujeta a las disposiciones que la UE ha establecido en la materia, en concreto, las reglas sobre reconocimiento y ejecución de los títulos ejecutivos en materia civil y mercantil[672]. En términos generales, cuando el objeto del litigio sea de naturaleza patrimonial, la libre circulación del acuerdo queda sujeta a las disposiciones del Reglamento (UE) nº 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012, relativo

[670] GÓMEZ CAMPELO, E. (2012, p. 367).
[671] Artículo 26 de la LM.
[672] IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. (2013, p. 278).

a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil[673], en concreto el artículo 58. La principal novedad de este reglamento respecto al anterior[674] es la eliminación del *exequatur*. El estado donde se quiera ejecutar el acuerdo ya no tiene que seguir un procedimiento de declaración de ejecutividad. En otras palabras, el *exequatur* se concebía como un procedimiento destinado a convertir la resolución extranjera en título ejecutivo en el Estado miembro requerido, presupuesto previo para su posterior ejecución[675]. Resultaba difícil justificar que en un mercado interior sin fronteras los ciudadanos y empresas tuvieran que perder tiempo y dinero para poder hacer efectivos sus derechos en el extranjero, siendo posible la eliminación del exequatur[676]. Así pues, con el vigente reglamento «los documentos públicos que tengan fuerza ejecutiva en el Estado miembro de origen gozarán también de la misma en los demás Estados miembros sin necesidad de declaración de fuerza ejecutiva. La ejecución de un documento público solo podrá denegarse en caso de que sea manifiestamente contraria al orden público en el Estado miembro requerido»[677]. El segundo apartado del artículo 58 dispone que «el documento público presentado debe reunir los requisitos necesarios para ser considerado auténtico en el Estado miembro de origen». En definitiva, el reglamento elimina todos los obstáculos en materia de eficacia de las decisiones extranjeras[678].

Hay que tener en cuenta que el Reglamento 1215/2012 excluye de su ámbito de aplicación algunas materias[679]: el estado y la capacidad de las personas físicas, los regímenes matrimoniales o los que regulen relaciones con efectos comparables al matrimonio según la ley aplicable; la quiebra, los convenios entre quebrado y acreedores, y demás procedimientos análogos; la Seguridad Social; el arbitraje; las obligaciones de alimentos derivadas de relaciones de familia, de parentesco, de matrimonio o de afinidad; y los testamentos y sucesiones, incluidas las obligaciones de alimentos por causa de muerte. Una buena parte de las materias han quedado reguladas por otros reglamentos, que contienen asimismo disposiciones relativas al reconocimiento y ejecución de los títulos ejecutivos: el Reglamento (CE) nª 2201/2003

[673] DOUE de 20 de diciembre de 2012, L 351/1.
[674] Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo, de 2 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE de 16 de enero de 2001, L 12/1).
[675] RODRÍGUEZ VÁZQUEZ, M.A. (2014, p. 334).
[676] RODRÍGUEZ VÁZQUEZ, M.A. (2014, p. 333).
[677] Artículo 58.1 del Reglamento 1215/2012.
[678] RODRÍGUEZ VÁZQUEZ, M.A. (2014, p. 332).
[679] Artículo 1.2 del Reglamento 1215/2012.

del Consejo, de 27 de noviembre de 2003, relativo a la competencia, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental, por el que se deroga el Reglamento (CE) nª 1347/2000[680]; el Reglamento (CE) nª 4/2009 del Consejo, de 18 de diciembre de 2008, relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones y la cooperación en materia de obligaciones de alimentos[681]; el Reglamento (CE) nª 805/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por el que se establece un título ejecutivo europeo para créditos no impugnados[682]; el Reglamento (UE) nª 650/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de julio de 2012, relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones, a la aceptación y la ejecución de los documentos públicos en materia de sucesiones *mortis causa* y a la creación de un certificado sucesorio europeo[683] y el Reglamento (UE) 2015/848 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2015, sobre procedimientos de insolvencia[684]. Conviene tener en cuenta que la tendencia es hacía la supresión del procedimiento de *exequatur*, y así se refleja en todos los reglamentos mencionados.

En el segundo caso, cuando el acuerdo de mediación se celebre en un Estado contratante de un convenio internacional suscrito por España, quedará regulado por lo dispuesto en dicho convenio[685]. La lista de los convenios suscritos por España no es reducida, por lo que se considera desproporcionado mencionar los convenios individualmente. Eso sí, en la aplicación de los convenios deben tenerse en cuenta dos aspectos[686]: primero, cuando exista un instrumento legislativo de la UE, los convenios celebrados entre Estados miembros quedan sustituidos por las disposiciones de dicho instrumento en las materias incluidas en el campo de aplicación de este y lo mismo ocurre, en la misma situación, cuando se trate de un convenio multilateral en el que sean parte dos o varios Estados miembros: el convenio queda sustituido por el instrumento de la Unión en las relaciones entre tales Estados miembros, salvo que el propio instrumento disponga otra cosa. Segundo, los convenios que, en materias particulares, regularen el reconocimiento y ejecución de resoluciones y otros títulos ejecutivos y en

[680] DOUE de 23 de diciembre de 2003, L 338/1.
[681] DOUE de 10 de enero de 2009, L 7/1.
[682] DOUE de 30 de abril de 2004, L 143/15.
[683] DOUE de 27 de julio de 2012, L 201/107.
[684] DOUE de 5 de junio de 2015, L 141/19.
[685] IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. (2013, p. 282).
[686] IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. (2013, pp. 282-283).

los que los Estados miembros fueren parte, no quedan afectados por el instrumento de la Unión pero, desde la entrada en vigor de este, se prohíbe los futuros convenios o la modificación de los ya existentes fundamentalmente porque la competencia externa es exclusiva de la Unión. Por la misma razón, los Estados miembros no pueden celebrar convenios con terceros Estados en las materias cubiertas por los mencionados instrumentos. Este es el caso de dos convenios particularmente importantes para el tema que nos ocupa: el Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca[687]; y el Convenio de Lugano[688].

Los dos convenios mencionados forman parte del Derecho de la Unión Europea y vinculan a todos los Estados miembros. No obstante, dada su naturaleza convencional se incluye una breve reseña de los mismos. El primer convenio, el de Dinamarca, obedece al hecho de que este Estado se encuentra excluido de la cooperación judicial en materia civil. Sin embargo, a petición danesa, la entonces Comunidad Europea y Dinamarca negociaron un acuerdo en el que se extendía a Dinamarca las disposiciones del derogado Reglamento 44/2001[689]. En consecuencia, las disposiciones del Reglamento 1215/2012 se aplicarán, en el marco del Derecho Internacional, a las relaciones entre la Comunidad y Dinamarca[690]. Respecto al segundo convenio, el de Lugano, fue suscrito por la Comunidad Europea con Suiza, Islandia, Noruega y Dinamarca. En este caso, el convenio establece un procedimiento para la ejecución de los documentos. Así, «las resoluciones dictadas en un Estado vinculado por el presente Convenio que allí fueren ejecutorias se ejecutarán en otro Estado vinculado por el presente Convenio cuando, a instancia de cualquier parte interesada, se hubiere otorgado su ejecución en este último»[691]. El procedimiento comienza, de acuerdo al artículo 39 del Convenio de Lugano, con la presentación de la solicitud ante los tribunales o autoridades competentes. En cuanto a «las modalidades de presentación de la solicitud de ejecución se determinarán con arreglo a la ley del Estado en el que se

[687] Decisión del Consejo de 20 de septiembre de 2005, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad, del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 16 de noviembre de 2005, L 299/61).
[688] Decisión del Consejo de 15 de octubre de 2007, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad, del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 21 de diciembre de 2007, L 339/1).
[689] Decisión del Consejo de 27 de abril de 2006, relativa a la celebración del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 5 de mayo de 2006, L 120/22).
[690] De acuerdo al artículo 2.1 de la Decisión del Consejo de 20 de septiembre de 2005.
[691] Artículo 38.1 del Convenio de Lugano.

solicitare la ejecución»[692]. Posteriormente, de acuerdo al artículo 41, «se otorgará inmediatamente la ejecución de la resolución una vez cumplidas las formalidades previstas en el artículo 53»[693]. La resolución sobre la solicitud de otorgamiento de la ejecución «se pondrá de inmediato en conocimiento del solicitante de conformidad con las modalidades determinadas por la ley del Estado requerido»[694]. La decisión emitida «podrá ser recurrida por cualquiera de las partes»[695].

En el tercer caso, puede ocurrir que el acuerdo de mediación cuya ejecución se solicite en España, se haya celebrado y sea ejecutivo en un Estado que no es miembro de la UE ni contratante de un convenio en vigor en nuestro país y, de la misma manera, el acuerdo puede provenir de un Estado miembro de la UE o parte de un convenio en vigor en España. Sin embargo, el objeto del litigio —civil o mercantil—, resuelto a través de la mediación, puede que esté excluido del campo de aplicación del instrumento legislativo de la UE o del convenio que se trate[696]. En tales casos, para que el acuerdo pueda ejecutarse en España, es necesario que el mismo derive de la intervención de una autoridad de ese Estado que desempeñe funciones equivalentes a las que corresponden a las autoridades españolas[697].

El segundo apartado del artículo 27 de la LM señala que «un acuerdo de mediación que no haya sido declarado ejecutable por una autoridad extranjera solo podrá ser ejecutado en España previa elevación a escritura pública por notario español a solicitud de las partes, o de una de ellas con el consentimiento expreso de las demás». En consecuencia, el legislador ha previsto un mecanismo para dotar de carácter ejecutivo en España a los acuerdos de mediación emitidos en el extranjero que carecen de eficacia ejecutiva en su país de origen. Así, se autoriza al notario a elevarlo a escritura pública, con lo cual, se cumple con la exigencia europea de permitir que el acuerdo alcance dicha eficacia en España.

[692] Artículo 40.1 del Convenio de Lugano.
[693] El artículo 53 del Convenio de Lugano determina que la parte que invoca el reconocimiento o solicita el otorgamiento de la ejecución de una resolución tiene que presentar una copia auténtica de la resolución. Asimismo, la parte también tiene que presentar una certificación expedida por el tribunal competente del Estado que hubiere dictado la resolución.
[694] Artículo 42.1 del Convenio de Lugano.
[695] Artículo 43.1 del Convenio de Lugano.
[696] IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. (2013, pp. 284-285).
[697] IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. (2013, p. 285).

El tercer apartado del artículo 27 de la LM establece una prohibición al señalar que «el documento extranjero no podrá ser ejecutado cuando resulte manifiestamente contrario al orden público español».

Una de las diferencias que se advierten entre la LM y la Directiva 2008/52/CE en materia de ejecución, viene dada por lo que establece el artículo 6.1 de la Directiva 2008/52/CE. Así, el mencionado artículo dispone que «los Estados miembros garantizarán que las partes, o una de ellas con el consentimiento explícito de las demás, puedan solicitar que se dé carácter ejecutivo al contenido de un acuerdo escrito resultante de una mediación». El segundo apartado del referido artículo concreta que «el contenido del acuerdo podrá adquirir carácter ejecutivo en virtud de sentencia, resolución o acto auténtico emanado de un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente, de conformidad con la legislación del Estado miembro en el que se formule la solicitud».

Dado lo dispuesto por la directiva, el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) emitió un informe sobre el Anteproyecto de Ley de 19 de febrero de 2010 —el cual tampoco hacía referencia a ninguna autoridad para otorgar el carácter ejecutivo—. En él se resaltaba el hecho de que el Anteproyecto no preveía «la necesaria intervención de un órgano judicial o administrativo para la homologación del acuerdo de mediación… [Además], la protocolización necesaria para el logro de la ejecutividad le viene dada al acuerdo de mediación merced a la intervención del mediador… [Es por ello, que] parece claro que la Directiva está pensando en un —más sofisticado— mecanismo de protocolización basado en la emisión por parte de un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente (en todo caso una instancia o un sujeto distintos del propio mediador), de una sentencia, una resolución o un acto auténtico, condicionando la ejecutividad del acuerdo a que este no sea contrario al Derecho del Estado miembro donde se formule la solicitud y a que la legislación de dicho Estado admita su carácter ejecutivo… Cabe pues concluir que sería necesario idear otro mecanismo de formalización del acuerdo de mediación de cara a dotarlo de fuerza ejecutiva, en línea con lo previsto en la Directiva».

En definitiva, para que el acuerdo de mediación tenga fuerza ejecutiva es necesario que se eleve mediante escritura pública o que se proceda a su homologación por el juez. Esto no ocurría así en el Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y

mercantiles de 2011. Se entendía que el cumplimiento del acuerdo resultante no tenía por qué depender de la voluntad de las partes y, en consecuencia, establecía que «el objetivo último de esta regulación es el reconocimiento del acuerdo de mediación como título ejecutivo, cuya ejecución podrá instarse directamente ante los tribunales siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos»[698]. De igual manera, el artículo 24.3 del citado proyecto de ley establecía que «del acuerdo de mediación se entregará un ejemplar a cada una de las partes, reservándose otro el mediador para su conservación. Dicho documento será título que lleva aparejada ejecución».

Otra diferencia que contenía el Proyecto de Ley de 2011 era que el acuerdo de mediación tenía que ir firmado por las partes y por el mediador[699]. No parecía suficiente para la ejecución del acuerdo que el mediador firmase, con lo cual, se vio la necesidad de instaurar «un mecanismo de formalización del acuerdo de mediación, como requisito *sine qua non* de su fuerza ejecutiva, verificado por autoridad competente —judicial o no—, para así garantizar el debido control de legalidad sobre dicho acuerdo, habida cuenta de que ni el mediador ni las partes tenían por qué ser expertos en Derecho»[700]. La disposición ya contenía un precepto que daba solución a tal problema, pero parece que no fue suficiente. Así, los acuerdos cuyo contenido fuese contrario a Derecho no podrían ejecutarse[701].

Por todo lo expuesto, puede observarse como La LM «se presta a un uso espurio de la mediación o, en la mejor de las hipótesis, constituye una normativa en sí misma ineficaz: cuando, a todos los niveles —dentro y fuera de España—, se está tratando de potenciar el uso de la mediación, resulta que el legislador patrio trata de solucionar en 2012 los problemas denunciados en relación con el Anteproyecto y con el Proyecto de 2011 de una manera que no solo no beneficia la mediación, sino que limita, sin justificación alguna, la eficacia de lo en ella acordado»[702].

Si se compara con lo que la ley confiere a lo convenido en conciliación y arbitraje, se puede apreciar que no es equiparable. En el caso de la conciliación, la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria[703], determina que «a los efectos previstos en

[698] Apartado III de la EM del Proyecto de Ley.
[699] Artículo 24.2 del Proyecto de Ley.
[700] SANTOS VIJANDE, J.M. (2013, p. 19).
[701] Artículo 29 del Proyecto de Ley.
[702] SANTOS VIJANDE, J.M. (2013, p. 24).
[703] BOE de 3 de julio de 2015, núm. 158.

el artículo 517.2.9.ª de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el testimonio del acta junto con el decreto del Secretario judicial o del auto del Juez de Paz haciendo constar la avenencia de las partes en el acto de conciliación, llevará aparejada ejecución»[704]. Con lo cual, en este caso no se requiere la elevación a público del acta, ni su homologación por el juez. El acta de conciliación se enmarca dentro del artículo 517.2.9.ª de la LEC que dispone que tienen aparejada ejecución «las demás resoluciones procesales y documentos, que por su disposición de esta u otra ley, lleven aparejada ejecución». En el caso del arbitraje, la LEC también ha otorgado ejecución a los laudos o resoluciones arbitrales, de acuerdo con el artículo 517.2.2ª, que determina que «solo tendrán aparejada ejecución los siguientes títulos: los laudos o resoluciones arbitrales y los acuerdos de mediación, debiendo estos últimos haber sido elevados a escritura pública de acuerdo con la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». Se ve claramente la distinción que establece entre los acuerdos de mediación y los laudos arbitrales: los primeros requieren la elevación a público del acta o su homologación por el juez para ser ejecutados; y los laudos arbitrales son ejecutables sin necesidad de realizar ninguna de las acciones descritas.

En el caso de la conciliación, el pacto se realiza ante el secretario judicial o ante un juez de paz, y, en el caso del arbitraje, el laudo es dictado por un árbitro. No se entiende por qué motivo el acuerdo de mediación no se equipara a los restantes mecanismos de solución extrajudicial o autónoma. Podría pensarse en el hecho de que al ser el arbitraje un mecanismo heterocompositivo —por ser un tercero quien decide la solución al conflicto—, el laudo alcanzado tiene fuerza ejecutiva directa, y, en cambio, al ser la mediación un mecanismo autocompositivo —por ser las partes quienes deciden la solución—, el acuerdo carece de fuerza ejecutiva hasta que no sea elevado a escritura pública. Sin embargo, la conciliación es un mecanismo autocompositivo y la ley le confiere ejecución al pacto alcanzado a través de dicho procedimiento. También podría pensarse en el hecho de que en la conciliación participa el secretario judicial y, por ello, al ser esta una persona que ha accedido a la carrera por oposición judicial, se le dota de cierta autoridad. No obstante, en el arbitraje, el árbitro no accede a la profesión a través de oposición pública, por lo tanto, tampoco parece que la justificación derivaría de tal hecho. La Directiva 2008/52/CE dispone que el acuerdo de mediación puede adquirir carácter ejecutivo en virtud de sentencia, resolución o acto auténtico emanado de un

[704] Artículo 147.1 de la Ley 15/2015.

órgano jurisdiccional u otra autoridad competente. Por lo tanto, requiere de la participación de un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente, pero no se entiende tal requisito si en el caso del arbitraje el profesional no corresponde a un órgano jurisdiccional o autoridad competente.

Por el contrario, si se atiende al ámbito laboral, ¿el acuerdo de mediación posee fuerza ejecutiva directa? Así, de acuerdo al artículo 68.1 de la LRJS, «lo acordado en conciliación o mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal». En este caso, «será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación, ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos»[705]. Por lo tanto, la solicitud de conciliación o mediación previa se puede presentar en los lugares que establece cada Comunidad Autónoma[706] o el acuerdo interprofesional o Convenio Colectivo. Así, por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se entrega en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación; en la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral; en la Comunidad Autónoma de Canarias, en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Canarias; en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares y en la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ORECLA. Algunas Comunidades Autónomas tramitan el procedimiento a través de organismos dependientes de la Consejería de Empleo o Dirección General de Trabajo de sus respectivas comunidades, y, otras, en cambio, ceden esa función a órganos creados a través de acuerdos interprofesionales. Ese es el caso de la Comunidad Autónoma de Cantabria o la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, entre otras. En estos últimos órganos el cuerpo de mediadores y árbitros está compuesto por las listas aprobadas por los agentes sociales y, en el caso de los organismos dependientes de la Consejería de Empleo, las personas encargadas de la mediación o la conciliación previa serán los letrados del Gobierno correspondiente, si bien se entiende que podrán ser contratados o funcionarios[707]. La única diferencia es que

[705] Artículo 63 de la LRJS.
[706] Téngase en cuenta que antes se gestionaba por el SMAC (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.3).
[707] «La designación del mediador puede recaer en cualquier persona, funcionario o particular» [SANTOR SALCEDO, H. (2006, p. 230)].
En este sentido, el 15 de abril de 2015, el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias anunciaba la contratación de un abogado para el SEMAC. http://eldia.es/agencias/8050698-CANARIAS-Gobierno-

en el ámbito laboral los profesionales pertenecen a organismos dependientes del Gobierno o a órganos creados por los agentes sociales, lo cual, quizá genere mayor confianza y, es por ello que se dota al acuerdo de mediación de fuerza ejecutiva. Por el contrario, los mediadores en el área civil y mercantil pueden pertenecer o no a algún colegio profesional. En cualquier caso, habría que atender a tal hecho y realizar las oportunas modificaciones para que el acuerdo de mediación civil y mercantil también tuviese fuerza ejecutiva por sí mismo.

2.1.5 Impulso de las Administraciones Públicas

La Disposición Adicional segunda de la LM se refiere al impulso de la mediación por parte de las Administraciones Públicas. Así, el primer apartado de la Disposición Adicional segunda de la LM contiene un precepto clave, aunque no completo, acerca de la mediación. Así, establece que «las Administraciones Públicas competentes para la provisión de medios materiales al servicio de la Administración de Justicia proveerán la puesta a disposición de los órganos jurisdiccionales y del público de información sobre la mediación como alternativa al procedimiento judicial». Simplemente se trata de proporcionar información a los tribunales y al ciudadano acerca de las posibilidades que brinda la mediación.

En este sentido, y en un paso más por fomentar el uso de la mediación, el Ministerio de Justicia, el CGPJ y las Comunidades Autónomas con competencias en Justicia[708] firmaron en 2015 convenios marco de colaboración para la promoción de la mediación en los procesos judiciales[709]. De este modo, tal y como aclara la nota de prensa, «con la firma de estos convenios se da un paso adelante en la apuesta del Ministerio de Justicia por ofrecer al conjunto de la sociedad más opciones para la resolución de controversias, a través de mecanismos que fomenten la cultura del consenso. De hecho, la mediación supone un medio alternativo para la resolución de conflictos en el que, a diferencia del arbitraje, se busca un resultado que sea fruto del

Canarias-contratara-abogado-aligerar-servicio-mediacion-Santa-Cruz-Tenerife (última consulta 1 de julio de 2016).

[708] Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Canarias, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad Autónoma de Galicia, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad Autónoma del País Vasco y Comunidad Autónoma de La Rioja.

[709] Nota de prensa del gabinete de comunicación del Ministerio de Justicia de 27 de abril de 2015.

propio acuerdo entre las partes, y no de la imposición o decisión de un tercero»[710]. Además, «permitirá a jueces y magistrados centrar sus esfuerzos en sus funciones jurisdiccionales y racionalizará las cargas de trabajo de los juzgados, al mismo tiempo que fortalecerá la capacidad de la sociedad en su conjunto para encontrar soluciones surgidas de su propia voluntad. No obstante… será necesario el concurso y la participación de los jueces, de los magistrados y de los secretarios judiciales para asegurar el funcionamiento de una herramienta que tiene todavía un grado de aceptación incipiente tanto en España como en toda la Unión Europea»[711]. En suma, el grado de aceptación de la mediación y, por ende, de su uso es incipiente, con lo cual, lo que se pretende es que los ciudadanos hagan uso de la mediación.

Otros de los avances en mediación consiste en la creación por parte del CGPJ de la Vocalía Delegada para impulso y coordinación de la mediación, en la que se estimula el impulso de la mediación, contribuyendo a crear una «cultura de la mediación». En la misma, de forma periódica, se analizan las actividades de cada órgano judicial y se estudian los datos de los casos derivados a mediación[712].

Además, la nueva Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial[713], introduce por primera vez la mediación en varios preceptos. Así, modifica el artículo 22 y establece que los Tribunales españoles serán competentes para conocer las siguientes materias: «reconocimiento y ejecución en territorio español de sentencias y demás resoluciones judiciales, decisiones arbitrales y acuerdos de mediación dictados en el extranjero». Ciertamente, en el texto anterior solo figuraban las resoluciones judiciales y las decisiones arbitrales. De la misma manera, la ley añade un nuevo artículo 22 octies, y el tercer apartado de dicho precepto determina que «los Tribunales españoles no podrán abstenerse o declinar su competencia… cuando se trate del reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales, decisiones arbitrales y acuerdos de mediación dictados por los Tribunales extranjeros». Asimismo, se modifica el contenido del artículo 438 que queda redactado de la siguiente manera: «el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas en sus respectivos territorios serán competentes para el diseño, creación y organización de los servicios comunes procesales…», en el que se

[710] Ibídem.
[711] Ibídem.
[712] A través de los Informes de Actividad del Consejo enmarcada en vocalías delegadas.
[713] BOE de 22 de julio de 2015, núm. 174.

incluye como novedad la reforma de la mediación. La última mención a la mediación se establece en el artículo 456.6, referido a los Letrados de la Administración de Justicia —antiguos secretarios judiciales—, a los que se atribuyen nuevas competencias, entre ellas, la mediación. Sin embargo, no se define la nueva función.

Asimismo, el CGPJ y la Abogacía Española han firmado en el año 2016 un convenio de colaboración para impulsar la mediación como fórmula de solución de conflictos. Así, el convenio «tiene por objeto aplicar e impulsar la mediación como fórmula de solución de conflictos. Ambas partes se comprometen a ofrecer este instrumento, en los casos que proceda, a las partes en litigio en los procedimientos sometidos al conocimiento de los Juzgados y Tribunales, con la finalidad de conseguir una solución más ágil y rápida a sus pretensiones»[714].

En definitiva, tanto el Gobierno Central como el CGPJ están impulsando el uso de la mediación, si bien esta se está produciendo de una manera muy lenta. Quizá tendrían que emplearse otros mecanismos para dar el empuje necesario que necesita esta vía alternativa de resolución de conflictos. Las Administraciones Públicas podrían contribuir a fomentar su uso también fuera de los tribunales, a través de la denominada mediación extrajudicial. Para ello, podría pensarse en la posibilidad de crear un servicio de mediación adscrito al Ministerio de Justicia, tal y como ocurre en el ámbito laboral con el SMAC, para que las partes en cuestión por sí solas pudiesen acudir a tales organismos para intentar la mediación al margen de los tribunales, esto es, sin haber comenzado aún un proceso judicial. No solo eso, las Administraciones Públicas también debieran informar a los ciudadanos fuera de los tribunales acerca de las ventajas de la mediación, a través de campañas publicitarias por ejemplo.

El impulso de la mediación también se está produciendo fuera de las Administraciones Públicas. Así, el Notariado, la Abogacía Española y las Cámaras de Comercio firmaron el 29 de octubre de 2014 un convenio de colaboración para potenciar la mediación[715]. Tal y como señala la nota de prensa del Notariado, «el objetivo de este acuerdo es promocionar, fomentar y difundir —a nivel nacional— los procedimientos alternativos de resolución de conflictos y en particular la mediación,

[714]http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/El-CGPJ-y-la-Abogacia-Espanola-firman-un-convenio-para-impulsar-la-mediacion-como-formula-de-solucion-de-conflictos (última consulta 30 de junio de 2016).
[715]http://www.notariado.org/liferay/c/document_library/get_file?uuid=ec644916-d28e-477a-9652-2b07b18bc608&groupId=10218 (última consulta 1 de julio de 2016).

regulada en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Con la firma de este convenio las mencionadas tres partes impulsarán la colaboración con instituciones públicas o privadas sin ánimo de lucro en el desarrollo de actividades encaminadas a potenciar el uso de estos procedimientos, como una alternativa rápida y económica para la resolución de los conflictos. Una "marca común" integrará a las instituciones firmantes, y a aquellas otras que se adhieran en el futuro, y se ocupará de crear un canal de comunicación permanente con la sociedad y las instituciones involucradas, del establecimiento de un grupo de trabajo, y de la realización de acciones de publicidad, divulgación y marketing. Para el adecuado desarrollo del acuerdo se constituirá una comisión delegada formada por un representante de cada una de las partes, así como una comisión de seguimiento».

De lo analizado en cuanto a la promoción de la mediación por parte de las Administraciones Públicas se entiende que se incluyen todo tipo de mediaciones —también la laboral—. No obstante, parece adecuado que se impulse también la mediación extrajudicial en el ámbito laboral por parte del Gobierno central y de los gobiernos autonómicos, haciendo uso, por ejemplo, de campañas publicitarias en diferentes medios de comunicación, creando un apartado relativo a la mediación y el arbitraje en la página del Gobierno[716] —con información práctica sobre los procedimientos[717]— y creando oficinas o teléfonos de atención al cliente para informar sobre la mediación y el arbitraje. De la misma manera, en el arbitraje laboral sería conveniente que las Administraciones Públicas incentivasen su uso intrajudicialmente, pero, también de manera extrajudicial, a través de los medios mencionados.

El segundo apartado relativo al impulso de la mediación contenido en la Disposición Adicional segunda de la LM establece que «las Administraciones Públicas competentes procurarán incluir la mediación dentro del asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso, previstos en el artículo 6 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita[718], en la medida que permita reducir tanto la litigiosidad como sus costes». El precepto emplea el verbo «procurarán», pero de nada sirve que se asesore y oriente sobre la mediación a los ciudadanos si el beneficio de justicia gratuita no se extiende a la mediación, puesto que a «aquellos litigantes que carezcan de

[716] http://www.empleo.gob.es/index.htm (última consulta 30 de junio de 2016).
[717] Este apartado estaría íntimamente ligado a la publicación de laudos que se mencionará posteriormente (*infra* Capítulo 3, 3.4.8).
[718] BOE de 12 de enero de 1996, núm. 11.

recursos de poco puede servirles el conocimiento de aquello a lo que, materialmente, no pueden acceder»[719].

El Proyecto de Ley de asistencia jurídica gratuita, de 7 de marzo de 2014[720], completaba el artículo 6 de la Ley 1/1996, relativo al contenido material del derecho a la asistencia jurídica gratuita, al incluir entre las prestaciones de la asistencia jurídica gratuita el dar «información sobre la posibilidad de recurrir a la mediación u otros medios extrajudiciales de solución de conflictos, cuando tengan por objeto evitar el conflicto procesal». El citado proyecto se encontraba en tramitación en el momento de la disolución de las Cortes Generales[721], por lo que caducó[722] en el instante en que las Cortes se disolvieron. No obstante, la Ley 42/2015, de 5 de octubre, de reforma de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil[723], modifica el primer apartado del artículo 6 de la Ley 1/1996, incluyendo la información acerca de la mediación que se preveía en el proyecto. Así, el nuevo artículo dispone el «asesoramiento y orientación gratuitos… así como información sobre la posibilidad de recurrir a la mediación u otros medios extrajudiciales de solución de conflictos, en los casos no prohibidos expresamente por la ley, cuando tengan por objeto evitar el conflicto procesal o analizar la viabilidad de la pretensión». Con lo cual, podría decirse que se lleva a cabo lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda de la LM, pero en ningún momento reconoce el derecho a la asistencia gratuita en el seno de la mediación. La disposición «ha optado por limitarse a incluir dentro de la asistencia jurídica gratuita el mero asesoramiento e información sobre posibles ADR [*alternative dispute resolution*] encaminadas a evitar el recurso a los Tribunales y su uso, pero no lo gastos derivados de la misma mediación, como son los de mediador»[724]. Tendría que establecerse, realmente, como un «derecho a la mediación».

Por lo tanto, ¿sería necesaria la inclusión de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos en el seno de la asistencia jurídica gratuita? Parece lo más adecuado extender la asistencia jurídica gratuita a todas las soluciones extrajudiciales o autónomas y no solo a la mediación. El Observatorio de la Justicia Gratuita del Consejo

[719] FERNÁNDEZ CANALES, C. (2012, p. 385).
[720] BOCG de 7 de marzo de 2014, núm. 84-1. X Legislatura, Serie A: Proyectos de Ley.
[721] Real Decreto 977/2015, de 26 de octubre, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones (BOE de 27 de octubre de 2015, núm. 257).
[722] BOCG de 20 de noviembre de 2015, núm. 758. X Legislatura, Serie D: General.
[723] BOE de 6 de octubre de 2015, núm. 239.
[724] MARCOS FRANCISCO, D. (2013, p. 1040).

General de la Abogacía Española (CGAE), en su Informe núm. II (año 2007), ya contenía la propuesta de inclusión de la solución extrajudicial o autónoma de conflictos en la asistencia jurídica gratuita, de manera que señalaba que «se propone que el derecho a la asistencia jurídica comprenda la solución extrajudicial de conflictos».

La LA en el artículo 24 —que versa sobre los principios de igualdad, audiencia y contradicción de las actuaciones arbitrales—, determina que «deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos… [Además], los árbitros, las partes y las instituciones arbitrales, en su caso, están obligadas a guardar la confidencialidad de las informaciones que conozcan a través de las actuaciones arbitrales». Con lo cual, el procedimiento arbitral se rige por los principios de igualdad, audiencia y contradicción de las partes, al igual que ocurre en el proceso judicial, donde también se reconocen los mismos principios rectores. Pues bien, en el procedimiento judicial se reconocen el principio de legalidad, el de igualdad, el de audiencia y el de contradicción, que son «todos aquellos que han de resultar inherentes, de modo necesario, a la esencia misma del "proceso" en modo tal que, faltando al menos uno de ellos, no pudiésemos hablar de la existencia de un proceso»[725]. El principio de contradicción consiste en la «necesidad de que todo proceso esté presidido por la posibilidad de una efectiva y equilibrada contradicción con la finalidad de que puedan defender sus derechos e intereses»[726]. En el caso del principio de audiencia, se «garantiza a los particulares la posibilidad de que sean oídos en el proceso»[727]; y, por último, el principio de igualdad «se traduce en la prohibición de consentir situaciones de privilegio a una de las partes, en detrimento del perjuicio ocasionado, como consecuencia de ese beneficio, a la otra»[728]. Como puede verse, tanto el procedimiento arbitral, como el judicial, comparten los mismos principios del proceso.

En el caso de la LM, el Titulo II versa sobre los principios informadores de la mediación, pero en este caso, solo es coincidente el principio de igualdad de las partes. De esta manera, el artículo 7 señala que «en el procedimiento de mediación se garantizará que las partes intervengan con plena igualdad de oportunidades, manteniendo el equilibrio entre sus posiciones y el respeto hacia los puntos de vista por

[725] CALAZA LÓPEZ, S. (2011, p. 51).
[726] CALAZA LÓPEZ, S. (2011, pp. 53-54).
[727] CALAZA LÓPEZ, S. (2011, p. 56).
[728] CALAZA LÓPEZ, S. (2011, p. 58).

ellas expresados, sin que el mediador pueda actuar en perjuicio o interés de cualquiera de ellas». El hecho de que únicamente se aluda al principio de igualdad y no aparezcan el resto de principios se debe seguramente a que el mediador no impone su criterio —como ocurre en la jurisdicción o en el arbitraje, donde se dicta una resolución—, por eso no se recogen ni el principio de audiencia, ni el de contradicción, ya que son las partes las que con ayuda del tercero resuelven la controversia.

En resumen, tanto la LA como la LM recogen el principio de igualdad de las partes. Sin embargo, si una de las partes no tiene, por ejemplo, recursos suficientes para pagar a un perito, el principio de igualdad de oportunidades se verá afectado, y, por ende, no se podrá hablar del cumplimiento de tal principio en el proceso. Con lo cual, trayendo a colación lo que ocurre en el procedimiento judicial, no podría hablarse de la existencia del procedimiento de arbitraje o mediación.

Quizá tendría más sentido incluir dentro de la asistencia jurídica gratuita el arbitraje, debido a que es el procedimiento que más se adecua al proceso judicial, por ser aquí donde el tercero —en este caso el árbitro— adopta una resolución vinculante y efectiva, muy parecido a lo que ocurre en el procedimiento judicial, aunque nada tenga que ver con el mismo, ya que en el arbitraje rige la voluntad de las partes. Sin embargo, no sería justo dejar al margen la mediación y la conciliación, ya que las soluciones extrajudiciales o autónomas en conjunto poseen las mismas ventajas. Una de las ventajas de las soluciones extrajudiciales o autónomas consiste en la brevedad de plazos a la hora de resolver el conflicto. La característica «de la rapidez es una de las señas de identidad de estos procedimientos, que contribuye a que el conflicto sea resuelto de manera inmediata, aportando viveza y objetividad a la solución del mismo»[729]. La flexibilidad y el dinamismo son otras de las ventajas del procedimiento, ya que las partes no están sometidas a un exceso de reglamentación legal. La confidencialidad también se valora como algo positivo de las soluciones extrajudiciales o autónomas, ya que a menudo las partes no desean hacer públicas sus disputas o aportar la información que de otro modo tendrían que presentar en los tribunales. Otras ventajas son, que las partes poseen «un mayor control… sobre el contenido de la resolución del conflicto…; muy relacionado con la anterior, la reducción del estrés de las partes vinculado a la falta de control…, [y, por último,] la mayor adecuación de la resolución a los intereses de las

[729] GIL PÉREZ, M.E. (2012, p. 92).

partes»[730]. Además, en estos métodos complementarios de gestión de conflictos se podría resaltar «su carácter voluntario, la mayor participación y responsabilidad de las partes en la resolución de sus propios problemas… amén de la mayor satisfacción de los protagonistas implicados»[731].

En definitiva, podría hablarse de la asistencia extrajudicial gratuita, que incluiría todas las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos. De esta manera, si alguna de las partes no pudiese sufragar el procedimiento, el Estado se haría cargo —el Estado gastaría menos dinero que en el procedimiento judicial, debido al menor coste y duración que el procedimiento judicial[732]—, y, por lo tanto, las partes participarían en igualdad de oportunidades. Lo cual no quiere decir que el derecho a la tutela judicial efectiva se vulneraría, en tanto en cuanto las partes acordasen acudir a las soluciones extrajudiciales o autónomas. La LAJG en el artículo 6 determina las prestaciones que incluye el derecho a la asistencia jurídica gratuita, entre ellas, la asistencia de abogado y la asistencia pericial gratuita. Aplicadas esas prestaciones en las soluciones extrajudiciales o autónomas, comprenderían la asistencia pericial gratuita y la asistencia de abogado, asistencia que no es obligatoria en las soluciones extrajudiciales o autónomas, pero sí que puede llegar a ser recomendable en algunos casos. En lo referente a las costas, la LAJG, en el artículo 36.2, determina que «cuando en la sentencia que ponga fin al proceso fuera condenado en costas quien hubiera obtenido el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita o quien lo tuviera legalmente reconocido, este quedará obligado a pagar las causadas en su defensa y las de la parte contraria, si dentro de los tres años siguientes a la terminación del proceso viniere a mejor fortuna…». Este mismo precepto parece que podría aplicarse de igual manera a la asistencia extrajudicial gratuita, por lo que la parte condenada en costas tendría que pagar, salvo que en los tres años siguientes no fuese a mejor fortuna. Ahora bien, en la mediación no ocurriría así, donde los costes del procedimiento se dividen por igual entre las partes, salvo pacto en contrario de las partes. En este caso, ambas tendrían que

[730] SOLETO MUÑOZ, H. (2013, p. 37).
[731] CARRETERO MORALES, E. (2013, p. 78).
[732] Tal y como apunta el artículo 37 de la LAJG, «el Ministerio de Justicia e Interior subvencionará, con cargo a sus dotaciones presupuestarias, la implantación y prestación de los servicios de asistencia jurídica gratuita por los Colegios de Abogados y de Procuradores». La subvención para las soluciones extrajudiciales o autónomas podría realizarse de la misma forma, aunque no hay que olvidar que en algunos casos, como en la mediación y arbitraje laboral, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) presta sus servicios de manera gratuita, debido a que sus ingresos anuales provienen de dos subvenciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social una para gastos y otra para inversiones.

sufragar el coste de la mediación, excepto cuando en los tres años siguientes no fueran a mejor fortuna.

2.1.6 Medios electrónicos

La Disposición Final séptima de la LM hace alusión al procedimiento simplificado de mediación por medios electrónicos para reclamaciones de cantidad y señala que «el Gobierno, a iniciativa del Ministerio de Justicia, promoverá la resolución de los conflictos que versen sobre reclamaciones de cantidad a través de un procedimiento de mediación simplificado que se desarrollará exclusivamente por medios electrónicos… El procedimiento tendrá una duración máxima de un mes, a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud y será prorrogable por acuerdo de las partes». En este caso, la LM ha decidido fijar un plazo determinado para estos procedimientos que será de un mes, salvo que las partes decidan prorrogarlo. La ausencia de límite respecto al número de prórrogas que podrán solicitarse a instancia de las partes es desafortunada[733]. Piénsese que las partes deciden prorrogar el procedimiento y este finaliza a los cinco meses desde la recepción de la solicitud. Si el procedimiento no fuese simplificado no habría ningún problema, ya que la LM no establece ningún plazo concreto, pero, en este caso, puesto que se establece el plazo de un mes, no parece muy lógico que el procedimiento se demore tanto. El legislador podría haber optado por la fórmula general empleada en la LM de no establecer plazo alguno, pero si en el procedimiento abreviado ha establecido un determinado tiempo, se entiende que será porque considera que la mediación no tiene por qué extenderse más.

El Real Decreto 980/2013 desarrolla el procedimiento simplificado de mediación a través del Capítulo V. El artículo 30 determina que «se desarrollará preferentemente por el procedimiento simplificado la mediación por medios electrónicos que consista en una reclamación de cantidad que no exceda de 600 euros o de otro interés cuya cuantía no supere esa cantidad, salvo que el empleo de estos no sea posible para alguna de las partes o cuando estas acuerden un procedimiento distinto y siempre que las pretensiones de las partes no se refieran a argumentos de confrontación de derecho». Este tipo de mediación se lleva a cabo cuando las partes hayan manifestado su consentimiento por escrito de llevar a cabo la mediación por medios electrónicos, pudiendo manifestarlo

[733] SANDE MAYO, M.J. (2013, p. 529).

por los mismos medios, a través de una red de telecomunicaciones, o acreditándolo presencialmente ante la institución o mediador[734].

El Real Decreto 980/2013 no determina qué se entiende por medio electrónico, ni tan siquiera dispone de una lista de aquellos medios que pudieran considerarse electrónicos. La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos[735] define qué es lo que se entiende por medio electrónico: «mecanismo, instalación, equipo o sistema que permite producir, almacenar o trasmitir documentos, datos e informaciones; incluyendo cualesquiera redes de comunicación abiertas o restringidas como Internet, telefonía fija y móvil u otras». Por lo tanto, se entiende que el sistema electrónico permite tanto los canales y sistemas de comunicación simultánea (síncrona) —es el caso del chat, audio conferencias, videoconferencia y Skype—, como la sucesiva (asíncrona) —como puede ser el correo electrónico, foros, blogs, etc.—[736].

Este tipo de mediación «contribuye a eliminar barreras lingüísticas y geográficas, por lo que está especialmente indicada para conflictos transfronterizos y para personas con discapacidad»[737]. Incluso puede contribuir a que personas que disponen de un tiempo muy limitado —bien sea por razones laborales, familiares, etc.— y les sea difícil o imposible acudir semanalmente a las sesiones de mediación, no renuncien al procedimiento de mediación.

Las partes en el acta de sesión constitutiva pueden decidir someterse al procedimiento presencial de mediación, pero ello no obsta para que en un momento posterior decidan cambiar a la mediación electrónica, siempre y cuando consista en una reclamación de cantidad que no exceda los 600 euros. De la misma manera, es posible que se realicen procesos mixtos, esto es, que algunas actuaciones se lleven a cabo de manera presencial y que otras se realicen de forma electrónica.

En definitiva, la mediación electrónica está sometida a los preceptos de la LM, con lo cual, la actuación del mediador, los principios de la mediación y el procedimiento son los mismos que en la mediación presencial, excepto que el sistema empleado será el electrónico.

[734] SAN CRISTÓBAL REALES, S. (2013, p. 182).
[735] BOE de 23 de junio de 2007, núm. 150.
[736] SAN CRISTÓBAL REALES, S. (2013, p. 183).
[737] SAN CRISTÓBAL REALES, S. (2013, p. 182).

¿Podría pensarse en la posibilidad de instaurar este mismo sistema simplificado para aquellos casos sobre reclamaciones de cantidad en el ámbito laboral? Es verdad que algunos organismos u órganos permiten la solicitud de la mediación de forma telemática[738], pero no se oferta la posibilidad a las partes de llevar a cabo el procedimiento completo por medios electrónicos. De este modo, si se permitiese la mediación laboral electrónica, podría convertirse en un procedimiento atrayente para las partes en conflicto, ya que podría realizarse aún en el caso de que no dispusieran de tiempo suficiente. La ventaja que «a priori puede presentar esta posibilidad radica en primer lugar en la mayor disponibilidad espacial y temporal que se ofrece a los sujetos para dilucidar la controversia»[739]. Además, el hecho de determinar un plazo concreto para la finalización de la mediación, aportaría seguridad y confianza a las partes. Es cierto que en el ámbito laboral el trabajador puede reclamar los salarios —reclamaciones de cantidades— en el plazo de un año, presentando una papeleta de conciliación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente, y si no hubiese acuerdo o avenencia podría presentar una demanda en el juzgado de lo Social. En estos casos, la LRJS introdujo como novedad el proceso monitorio para aquellas reclamaciones en las que no hubiera controversia respecto a la deuda que el empresario no quiere o no puede afrontar. La ventaja es que el proceso es más rápido que el procedimiento ordinario, pero solo se puede emplear en una serie de casos: en reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso; en cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo y en cantidades que no excedan de 6000 euros[740]. Aun existiendo esta posibilidad, que en sí misma es más rápida que un procedimiento judicial ordinario, sería necesario instaurar el procedimiento extrajudicial por medios electrónicos con el fin de hacer más atractivo su uso.

2.1.6.1 Variaciones en el procedimiento

Si bien el procedimiento de mediación a través de medios electrónicos es el mismo que se lleva a cabo de manera presencial, existen algunas diferencias.

[738] Es el caso del SMAC de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o el SMAC de la Comunidad de Madrid.
[739] MARTÍN DIZ, F. (2013, p. 24).
[740] Artículo 101 de la LRJS.

La solicitud de inicio del procedimiento se lleva a cabo por medios electrónicos ante el mediador o la institución mediadora. Tanto el profesional como la institución pondrán a disposición del público los formularios o impresos de solicitud de inicio[741].

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.1 del Real Decreto 980/2013, «las partes y el mediador acreditarán su identidad con arreglo a lo dispuesto en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica[742], mediante un sistema de firma electrónica que garantice la identificación de los firmantes y, en su caso, la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos, en todas las actuaciones que requiera el procedimiento simplificado de mediación por medios electrónicos. En su defecto, las partes y el mediador podrán acreditar su identidad presencialmente ante el mediador o las instituciones de mediación, acordando un sistema de acceso seguro de mutuo acuerdo. En todo caso, la identidad de las partes debe acreditarse en la presentación de la solicitud de inicio y en la contestación, en el momento de la aportación de documentación, en el establecimiento de comunicaciones, en la firma de las actas y del acuerdo de mediación». De esta manera, se disiparían las dudas relacionadas con la identidad de la persona con la que tratamos, si se trata de quien dice ser.

En cuanto a la documentación y el expediente, el artículo 34.1 del Real Decreto 980/2013 establece que «los medios electrónicos… generarán como justificante de entrega una copia de los formularios y de la documentación o información en cualquier soporte que presenten las partes… En el documento generado como justificante deberá constar el número de registro, la fecha y hora de presentación, la identidad del mediador y, en su caso, de la institución de mediación, y una indicación de que el formulario o documento ha sido tramitado correctamente». Al igual que ocurre en los registros telemáticos de las Administraciones Públicas, se remite un justificante de todo documento que se presenta en los registros como comprobante. El justificante generado, en que constan la fecha y hora, sirve de base para la contabilización de los plazos[743].

De la misma manera, en la mediación presencial, el procedimiento genera un expediente que «será único para todo el procedimiento simplificado de mediación y agrupará el formulario de solicitud, toda la información descriptiva del conflicto, todas las comunicaciones que se produzcan entre las partes y el mediador y los documentos

[741] De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33.1 del Real Decreto 980/2013.
[742] BOE de 20 de diciembre de 2003, núm. 304.
[743] SAN CRISTÓBAL REALES, S. (2013, p. 188).

presentados, que las partes no hubieran excluido de la incorporación al expediente de acuerdo con el principio de confidencialidad, así como todas las actas y, en su caso, el acuerdo final»[744].

La puesta a disposición de las comunicaciones relacionadas con el procedimiento se realiza a través del sistema electrónico elegido y el «rechazo de la comunicación o el transcurso de cinco días naturales sin acceder a su contenido en la dirección electrónica indicada se entenderá como no asistencia a la sesión de mediación, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar ese acceso»[745].

Seguramente uno de los temas más importantes en la mediación electrónica corresponde al de los responsables del procedimiento electrónico. El artículo 31.1 del Real Decreto 980/2013 establece que «el mediador y, en su caso, la institución de mediación que hayan contratado con un proveedor de servicios electrónicos deberá habilitar los mecanismos necesarios para garantizar a las partes la seguridad, el buen funcionamiento de la plataforma y de los sistemas electrónicos utilizados, así como la privacidad, la integridad y el secreto de los documentos y las comunicaciones, la confidencialidad en todas las fases del procedimiento y asegurará el cumplimiento de las previsiones exigidas en la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Con arreglo al principio de confidencialidad, se dará opción a las partes a indicar si los documentos que entregan o las comunicaciones que entablan no tienen este carácter. De no constar manifestación expresa y por escrito de las partes, se entenderá que la documentación y comunicaciones quedan sometidas al régimen de confidencialidad». La disposición no concreta cuales son esos mecanismos necesarios que garantizan a las partes, entre otros, la confidencialidad en todas las fases y el secreto de los documentos y documentaciones. El segundo apartado del artículo 31 del Real Decreto 980/2013 determina también que «cuando la institución de mediación o, en su caso, el mediador contraten los servicios electrónicos de mediación con un proveedor, este tendrá la condición de encargado del tratamiento de aquellos datos y dará cumplimiento a las previsiones exigidas en la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad directa del mediador o de la institución de mediación frente a las partes por los daños

[744] Artículo 34.2 del Real Decreto 980/2013.
[745] Artículo 35.2 del Real Decreto 980/2013.

que se les pudieran causar por el incumplimiento de las obligaciones que les incumban, en particular en aplicación de las normas sobre protección de datos de carácter personal». Con lo cual, la responsabilidad no solo recae sobre el proveedor, sino también puede que recaiga directamente sobre el mediador.

2.1.7 Registro de mediadores

La Disposición Final octava de la LM dispone que «el Gobierno, a iniciativa del Ministro de Justicia, podrá prever reglamentariamente los instrumentos que se consideren necesarios para la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos en esta Ley a los mediadores y a las instituciones de mediación, así como de su publicidad. Estos instrumentos podrán incluir la creación de un Registro de Mediadores y de Instituciones de Mediación, dependiente del Ministerio de Justicia y coordinado con los Registros de Mediación de las Comunidades Autónomas, y en el que en atención al incumplimiento de los requisitos previstos en esta Ley se podrá dar de baja a un mediador».

Atendiendo a dicho precepto, el Real Decreto 980/2013 dedica el Capítulo III al Registro de mediadores e instituciones de mediación. El artículo 8 indica que «se crea el Registro de Mediadores e Instituciones de Mediación, que tiene por finalidad facilitar el acceso de los ciudadanos a este medio de solución de controversias a través de la publicidad de los mediadores profesionales y las instituciones de mediación». Por lo tanto, el Registro se crea con la finalidad de poner a disposición de los ciudadanos la publicidad correspondiente de mediadores e instituciones. El Registro «tendrá carácter público e informativo y se constituirá con una base de datos informatizada accesible a través del sitio web[746] del Ministerio de Justicia»[747], del que depende el mismo.

Hay que tener en cuenta que «la inscripción de los mediadores que desarrollen la actividad de mediación de conformidad con las previsiones de la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles y de las instituciones de mediación en el Registro será voluntaria»[748]. Con lo cual, todas aquellas personas que ejerzan la mediación no están obligados a inscribirse en el registro, si bien «será requisito previo la inscripción en el

[746] La página web es: http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/servicios-ciudadano/tramites-gestiones-personales/registro-mediadores (última consulta 1 de julio de 2016).
[747] Artículo 9.1 del Real Decreto 980/2013.
[748] Artículo 11.1 del Real Decreto 980/2013.

Registro para el nombramiento como administrador concursal»[749]. Eso sí, «el mediador inscrito en el Registro estará obligado a comunicar, a través de la sede electrónica del Ministerio de Justicia, la modificación de sus datos, en especial la que se refiera a la cobertura de su responsabilidad civil, así como la actualización de la información relativa a la formación continua que realice y su experiencia».

El registro se estructura en tres secciones: en la sección primera se inscriben los mediadores, en la sección segunda se inscriben los mediadores concursales y en la sección tercera se inscriben las instituciones de mediación. De esta manera, la inscripción permite «acreditar la condición de mediador, así como el carácter de institución de mediación»[750].

Los mediadores, a la hora de inscribirse en el registro a través del formulario de solicitud, tendrán que aportar los siguientes datos, entre otros, —mediante declaración responsable sobre su veracidad—[751]: especialidad profesional, titulación, formación específica en mediación, experiencia profesional, área geográfica preferente de actuación profesional y la póliza del contrato de seguro de responsabilidad civil[752]. Los datos se publican en la página web, salvo «la información relativa al número de identificación fiscal y, en relación con la cobertura de la responsabilidad, solo se indicará la existencia de la póliza o garantía equivalente»[753]. El mediador puede solicitar la baja del registro en cualquier momento, pero, además, también serán causa de baja las siguientes situaciones, entre otras: la extinción del contrato de seguro de responsabilidad profesional o de la garantía equivalente, sin que proceda a la celebración de un nuevo contrato o constitución de una nueva garantía; la falta de acreditación por parte del mediador de la formación continua que debe recibir; la inhabilitación o suspensión para ejercer su profesión y la inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato al que se refiere el artículo 14 del Real Decreto 980/2013[754].

Pero, ¿es necesario un registro general de mediadores en el ámbito laboral? Piénsese en un registro que dependiese del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,

[749] Ibídem.
[750] Artículo 12.1 del Real Decreto 980/2013.
[751] Artículo 14.1 del Real Decreto 980/2013.
[752] Sin ella no podrá realizarse la inscripción en el registro, en consecuencia, será necesario que los mediadores suscriban el seguro antes de realizar el formulario de solicitud.
[753] Artículo 14.1 del Real Decreto 980/2013.
[754] Artículo 17.1 del Real Decreto 980/2013.

por ejemplo. De esa manera, los ciudadanos podrían acceder a esa información pública. En materia laboral, en la mayoría de los casos se acude a un órgano u organismo determinado y, en ellos, los mediadores ya se encuentran designados o pertenecen a una lista, y las partes únicamente tienen que elegir uno o varios profesionales entre todos ellos. Aun así, el hecho de permitir que las partes puedan acceder a una información pública sobre los mediadores (su formación, experiencia, etc.) aporta confianza y seguridad a las partes en conflicto, como muestra de transparencia del procedimiento. Lo conveniente seguramente sería que las partes pudiesen acceder al registro de profesionales y que ellos mismos eligiesen a uno o a varios y, en caso de no realizar una elección, que fuese el propio órgano el que se encargase de esa tarea. El hecho de que los mediadores o árbitros se encuentren ya designados —a través de las listas de los órgano u organismos— puede repercutir directamente en los principios esenciales del procedimiento: imparcialidad y confidencialidad[755], y además, limita la libertad de las partes. Ahora bien**,** si se permitirse la libre designación de profesionales por las partes —de entre los que aparecen en el registro general—, el registro tendría que ser sumamente escrupuloso con la condición y formación de los mediadores y árbitros, y quizá fuese conveniente que los agentes sociales se encargasen —aunque no de una manera directa— de controlar el registro, con el fin de evitar que se admitiese acceder a personas no cualificadas o que no cuenten con los requisitos adecuados.

En este sentido, se puede entender que el hecho de que la mediación y el arbitraje se encuentren muy ligados a los agentes sociales —por ser estos los encargados de elaborar los acuerdos interprofesionales o convenios— puede producir un distanciamiento de los principios esenciales de confidencialidad e imparcialidad. Sin embargo, siempre y cuando se permita a las partes cambiar de profesional esto quedaría solucionado. Es más, podría ser una buena opción crear comisiones de control en el seno de los acuerdos interprofesionales que conformasen las soluciones extrajudiciales o autónomas, al igual que anteriormente se ha mencionado con las comisiones de seguimiento (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.5), para que llevasen a cabo funciones de control sobre los profesionales. Estas comisiones podrían estar integradas dentro de la

[755] Si los profesiones son elegidos por los agentes sociales, por un lado, puede ocurrir, que la imparcialidad del mediador o árbitro se vea mermada, puesto que puede actuar en perjuicio o interés de una parte —por indicación de algún agente social—. Por otro lado, la confidencialidad del procedimiento puede verse afectada, puesto que podría ponerse en duda si realmente el procedimiento y la documentación del mismo son confidenciales o, por el contrario, los agentes sociales, tienen acceso al mismo.

comisión de seguimiento, y estarían compuestas por personas relacionadas con los sindicatos y organizaciones empresariales —en definitiva, por los sujetos firmantes de los acuerdos interprofesionales—. Así, esta comisión se constituiría como un mecanismo de seguridad para controlar que los mediadores cumplen con los principios esenciales de confidencialidad e imparcialidad. Aun así, parece que lo más adecuado sería que las comisiones estuviesen integradas por sujetos no relacionados con sindicatos u organizaciones empresariales para salvaguardar la independencia del órgano, por ejemplo, expertos en la materia de reconocido prestigio en este ámbito.

2.2 La mediación como procedimiento de resolución de conflictos en las cooperativas

En las cooperativas, principalmente, en las de trabajo asociado, el protagonismo corresponde a sus socios trabajadores, ya que son estos los que prestan servicios. Y aunque dicha prestación se lleve a cabo conforme a la propia normativa de cooperativas, al margen del Derecho del Trabajo, resulta evidente el paralelismo a la hora de resolver las cuestiones litigiosas que traen causa de dicha prestación y las que traen causa de la relación laboral. En ambos casos nos encontramos ante estatutos profesionales y, por ello, la solución a los problemas que derivan de los mismos a través de la mediación justifica el análisis de la regulación contemplada respecto al mismo en el ámbito cooperativo, para así poder realizar las correspondientes comparaciones con la mediación laboral y, en su caso, enriquecerlo.

Varias son las Comunidades Autónomas que han regulado el uso de la mediación como procedimiento de resolución de conflictos en el ámbito de las cooperativas: la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Comunidad Valenciana, la Comunidad Autónoma de Cataluña y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

2.2.1 Comunidad Autónoma del País Vasco

En la Comunidad Autónoma del País Vasco el SVAC es la entidad encargada de la administración de los diferentes procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas. Asimismo, fomenta las medidas para la prevención de los conflictos en las cooperativas vascas y atiende a las necesidades de formación en la resolución de los mismos que puedan desprenderse del propio sector cooperativo.

Carece de personalidad jurídica propia y depende jerárquicamente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, prestando un servicio público a las sociedades cooperativas y a sus socios[756].

Tras la Resolución de 22 de enero de 2013, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación de la modificación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas[757], el Título VII del reglamento referente a la mediación no se encuentra en vigor[758], pero sí el resto del reglamento. No obstante, y dado que el reglamento regulaba de una manera un tanto extensa la mediación —dedicaba cuatro artículos a la mediación, entre ellos, uno al procedimiento—, se procederá a analizar la regulación suprimida. Quizá el excesivo formalismo de la regulación y su remisión al arbitraje cooperativo propiciaron la supresión de la regulación relacionada con la mediación, junto, obviamente, con el hecho de que el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi ya no se encargaba de la mediación.

La mediación se realizaba de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de 27 de enero de 2012, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas[759].

El preámbulo del primer Reglamento de 2004[760] ya anunciaba que se ampliaban las modalidades de resolución alternativa de conflictos, al incorporarse al reglamento la posibilidad de que los usuarios del servicio pudieran optar por los procedimientos de la conciliación y/o la mediación, todo ello en el seno del Consejo. A día de hoy, entre las funciones del Consejo no se encuentra el abordar la mediación, puesto que la Resolución de 22 de enero de 2013 suprimió toda referencia a la mediación.

El reglamento dedicaba el Título VII (artículos 69 a 72) a la mediación. El artículo 69 señalaba que toda controversia que se suscitara en el ámbito del artículo 3 del presente reglamento podría someterse, previo acuerdo de las partes, a la mediación del

[756] http://www.csce-ekgk.coop/bitartu.php (última consulta 30 de junio de 2016).
[757] BOPV de 9 de mayo de 2013, núm. 88.
[758] La Resolución de 22 de enero de 2013 en su artículo único establecía que «se suprime íntegramente todo el contenido del Título VII».
[759] BOPV de 16 de febrero de 2012, núm. 34.
[760] Anuncio por el que se hace público el Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas (BOPV de 21 de septiembre de 2004, núm. 181).

SVAC[761]. El ámbito de los procedimientos de resolución de conflictos se encuentra regulado en el artículo 3 —que sí se encuentra en vigor— y, de acuerdo al mismo, «el SVAC conocerá de las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas, entre estas —o sus diferentes órganos sociales— y sus socios; en el seno de las mismas entre sus diferentes órganos sociales o entre los socios». El segundo apartado del artículo 3 concreta que «el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se susciten entre los socios cooperativistas se limitará a las que se deriven de la actividad cooperativa, excluyéndose cualesquiera otras que pudieran constituir relaciones particulares entre los mismos». Con lo cual, la mediación se llevaba a cabo en aquellos conflictos que se creasen entre las cooperativas y sus trabajadores, entre los diferentes órganos sociales o entre los trabajadores de las cooperativas, siempre y cuando el conflicto proviniese de la actividad cooperativa.

El objeto de la mediación era que el mediador procurase el acuerdo entre las partes. No tendría poder de decisión, ni podría imponer solución alguna a las partes[762]. En este caso, la figura del mediador se configuraba como un mero facilitador de la comunicación entre las partes, para que estas alcanzasen un acuerdo por sí solas. En otras palabras, era un sistema de negociación asistida en el que el mediador actuaba como favorecedor y conductor de la comunicación[763].

El artículo 71 regulaba el procedimiento que se tenía que llevar a cabo en la mediación. Primero, se debía presentar una solicitud por alguna de las partes en la sede del SVAC. La regulación no imponía la obligación de presentar la solicitud por ambas partes, si bien las partes tenían que someterse previo acuerdo al procedimiento. En cualquier caso, se redactaba teniendo en cuenta los términos expresados en el artículo 37 del reglamento. Así, la solicitud debía contener, al menos, las mismas menciones que se establecen en el artículo 37 para la solicitud de arbitraje: la petición expresa de que el litigio se someta a la mediación del SVAC; los datos que identifiquen a las partes; la referencia, en su caso, a la cláusula compromisoria, adjuntando una copia de la misma y una breve descripción de la relación jurídica de la que se derive la cuestión controvertida con indicación de la cuantía, si esta fuera determinada.

[761] Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo.
[762] Apartado uno del artículo 70 del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[763] ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., GONDRA ELGEZABAL, G. y MERINO HERNÁNDEZ, S. (2009, p. 189).

Posteriormente, el Presidente del SVAC, mediante resolución, admitía a trámite la solicitud de mediación y designaba un mediador. En el caso de que ambas partes no se sometiesen a mediación, el Presidente daba traslado de la solicitud a la parte contraria para que en el plazo de diez días comunicase por escrito su aceptación y presentase sus alegaciones. Si no contestaba, el SVAC archivaba las actuaciones[764]. En el caso de que las partes no hubiesen acordado el sometimiento a mediación —a través de una cláusula de sometimiento—, el SVAC haría llegar la solicitud a la parte contraria para que aceptase o no el procedimiento. Este hecho difería de lo dispuesto en el artículo 69 —donde se expresaba que para someterse a mediación tenía que existir un previo acuerdo de las partes—, puesto que en el caso de que una de las partes presentase la solicitud y no existiese sometimiento a mediación, el SVAC se encargaría de hacer llegar la solicitud a la parte contraria para recabar su aceptación o no a la misma. Parece que lo adecuado hubiera sido entender que el acuerdo entre las partes tenía que ser posterior a la entrega de la solicitud y no anterior. En otras palabras, aún en el caso de que el SVAC convocase a una parte a mediación, por haber recibido la solicitud de la otra, la persona sería libre para someterse o no al procedimiento, de acuerdo a su propia voluntad, ya que no se convertía en obligatorio para la parte requirente.

En el caso de que la parte contraria aceptase la mediación, el Secretario comunicaba al mediador su designación para su aceptación, con el fin de que el mediador comunicase al SVAC su aceptación expresa y a las partes su designación, en el plazo de diez días[765]. En el ámbito de las cooperativas vascas no cabía la elección del mediador por las partes, ya que el SVAC cumplía esa función a través de la elección entre la lista de mediadores. El apartado dos del artículo 70 establecía que el Pleno del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi confeccionaba la lista de mediadores.

La actividad del mediador comenzaba inmediatamente después de su designación y tenía una duración máxima de dos meses, prorrogables a petición expresa de las partes[766]. En este caso, el reglamento optó por limitar el tiempo del procedimiento a dos meses, sin perjuicio de que se prorrogase por acuerdo de las partes. Parece lógico deducir que la petición de las partes debía estar motivada en el hecho de que las partes

[764] Segundo apartado del artículo 71 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[765] Apartado tres del artículo 71 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[766] Apartado cuatro del artículo 71 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.

viesen factible y cercano en el tiempo la adopción de un acuerdo resolutorio que pusiese fin a la controversia. En cualquier caso, la validez de la prórroga estaría supeditada no solo a la petición expresa de las partes, sino también a la conformidad del mediador, quien podría dar por finalizado el procedimiento de manera motivada[767]. Hubiese sido conveniente que el reglamento hubiese limitado, de la misma manera, la duración máxima por la que se podía prorrogar el procedimiento. En caso contrario, el hecho de regular la duración máxima de la mediación hubiese carecido de valor, puesto que hubiera podido prorrogarse sin límite alguno.

Los apartados cinco y seis del artículo 71 no trataban las fases de la mediación, sino que se referían a los principios que debían imperar en el mismo, referidos al mediador y a las partes. Así, el quinto apartado determinaba que el mediador actuase con absoluta imparcialidad y neutralidad, salvaguardando los principios de igualdad y contradicción de las partes. Asimismo, se garantizaba el derecho de audiencia de todas las partes, la confidencialidad de la causa y privacidad de la documentación e información aportada por las partes[768]. El último apartado, por el contrario, referido a las partes, concretaba que actuasen de buena fe y señalaba que podían estar representadas o asistidas en el procedimiento por personas debidamente facultadas, siempre y cuando el mediador tuviese constancia previa de tal circunstancia[769]. Esta última disposición era extraña en el contexto de la mediación, «ya que debe presumirse la actuación de buena fe de las partes por el simple hecho de acudir a mediación y no a otros métodos adversariales de resolución de conflictos»[770]. No obstante, el precepto no parecía tan extraño desde el momento en el que una de las partes decidiese someterse a mediación con el claro objetivo de intentar retrasar el momento de acudir a juicio, por el miedo de ver fallidas sus pretensiones. En cualquier caso, «la vulneración de la buena fe puede ocasionar la finalización de la mediación por decisión motivada del mediador»[771].

El procedimiento de mediación finalizaba por algunas de las siguientes situaciones: acuerdo o desistimiento expreso de cualquiera de las partes, decisión motivada del mediador y la finalización del plazo establecido para la mediación, que no

[767] ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., GONDRA ELGEZABAL, G. y MERINO HERNÁNDEZ, S. (2009, p. 194).
[768] Apartado cinco del artículo 71 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[769] Apartado seis del artículo 71 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[770] ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006, pp. 123-124).
[771] ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006, p. 124).

haya sido prorrogado[772]. En el caso del desistimiento de las partes, la voluntariedad del procedimiento hacía que cualquiera de ellas, en cualquier momento del procedimiento pudiese desistir del mismo.

El mediador tenía que notificar por escrito al SVAC la finalización de la mediación, indicando si el acuerdo, en el caso de que lo hubiera, fue total o parcial, la fecha, y el lugar donde tuvo lugar la vista. Asimismo, debía enviarse copia a las partes de dicha notificación[773]. Junto a ello, una vez finalizada la mediación, el mediador y el SVAC restituían, a petición de las partes, y a su costa, todo documento escrito que hubiesen presentado para el desarrollo de la mediación[774].

Sobre el estatuto del mediador solo se realizaban algunas menciones en el reglamento como que la abstención, recusación y sustitución del mediador se regiría por lo establecido en los artículos 34 y 35 del reglamento[775]. De acuerdo a los artículos 34 y 35, eran causas de abstención y, en su caso, de recusación de los árbitros, entre otros, el vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado con cualquiera de las partes que intervengan en el procedimiento; el vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado con cualquier miembro del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi; tener un pleito pendiente con alguna de las partes o sus representantes o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes o sus representantes. Las circunstancias que podían determinar la recusación del mediador podían ponerse en conocimiento del SVAC, bien por las partes o por el mediador. En el caso de sustitución del mediador, la disposición determinaba que en caso de incapacidad, fallecimiento, enfermedad, renuncia, remoción por recusación, o cualquier otra causa efectiva, del árbitro, el Presidente del SVAC designaba a otro árbitro para que sustituyera al primero[776]. El apartado tres del artículo 70 también disponía que el mediador no daría testimonio sobre la controversia sometida a mediación en juicios, arbitrajes u otros procedimientos que se suscitasen.

[772] Primer apartado del artículo 72 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[773] Segundo apartado del artículo 72 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[774] Tercer apartado del artículo 72 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[775] Cuarto apartado del artículo 70 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.
[776] Primer apartado del artículo 35 Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.

El procedimiento de las cooperativas vascas pecaba «de un exceso de formalismo que no se corresponde con la naturaleza de la institución. La solicitud escrita de mediación tiene una excesivo contenido, por hacerse una remisión al arbitraje cooperativo, que, junto con la exigencia de presentación de "alegaciones" por la "parte contraria" le dan un cariz procesal que no favorece el desarrollo de la mediación y obstaculiza la comunicación entre las partes, que no debemos olvidar acceden voluntariamente al procedimiento y deberían ser informadas previamente de las características de la mediación, de sus rasgos diferenciales respecto a otros procedimientos, así como sus ventajas y desventajas»[777]. Ahora bien, no parece que la solicitud escrita tuviese un excesivo contenido, ya que la LM, como se apuntó anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.4.1), concreta que la misma debe incluir la designación del mediador, el lugar en que se llevará a cabo y la lengua de las actuaciones. La LM no hace referencia expresa a la necesidad de incluir los datos identificativos de las partes y un resumen breve del conflicto, pero muchas de las instituciones de mediación y mediadores requieren la inclusión de tales datos en las solicitudes, con el objetivo de conocer, aunque sea someramente, el conflicto[778].

Respecto a la información que deberían recibir previamente las partes sobre las características de la mediación, quedaría solucionado a través de la sesión informativa que la LM dispone para el procedimiento civil y mercantil. El reglamento de las cooperativas vascas contenía disposiciones relativas al procedimiento y nada mencionaba sobre una sesión informativa previa o algo similar, lo cual hubiese sido necesario. Aunque las partes se sometan voluntariamente a la mediación, si estas previamente recibiesen información relativa al procedimiento, características, ventajas y desventajas se someterían a mediación siendo conscientes plenamente del mecanismo en cuestión.

[777] ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006, p. 125).

[778] Es el caso del Centro de Mediación de la Cámara de Comercio de Badajoz, en el que la solicitud de mediación en el ámbito civil y mercantil contempla un apartado referido a «breve explicación de los motivos» por el que se solicita la mediación, [http://www.camarabadajoz.es/wp-content/uploads/2014/06/MODELO-DE-SOLICITUD-DE-MEDIACION-EN-EL-AMBITO-CIVIL-Y-MERCANTIL.pdf (última consulta 1 de julio de 2016)]. De la misma manera, la solicitud de mediación en el ámbito civil y mercantil del Ilustre Colegio de Abogados de Huelva también recoge el apartado correspondiente a «breve explicación de los motivos por los cuales se solicita la mediación», http://cemicah.icahuelva.es/mediacion/index.php/formularios/2012-11-26-12-19-31/9-sin-categoria (última consulta 31 de marzo de 2016). La solicitud de mediación en el ámbito civil y mercantil del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia también recoge el apartado, aunque en este caso opcional, sobre «breve explicación de los motivos por los cuales se solicita la mediación» [http://www.mediacion.icav.es/subcontenido.php?idioma=es&menucat=3&id=16 (última consulta 1 de julio de 2016)].

2.2.2 Comunidad Autónoma de Extremadura

La mediación también se encuentra regulada en la Comunidad Autónoma de Extremadura por el Decreto 245/2000, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos[779].

El Capítulo 5 (artículos 39 y 40) recoge todo lo relativo a la mediación. Así, el artículo 39 dispone que «la mediación consistirá en la intervención de la Comisión de Conflictos Cooperativos para la aproximación de las distintas posturas de las partes en conflicto». La Comisión de Conflictos Cooperativos es una Comisión de Trabajo del Consejo Superior del Cooperativismo, que administra la mediación, la conciliación o el arbitraje, pero no atiende al fondo del conflicto, sino que designa a los profesionales[780].

El artículo 40 trata el régimen jurídico de la mediación y establece que «la mediación se ajustará a las normas jurídicas previstas en los artículos 30 a 38 anteriores, con las especialidades previstas en los apartados siguientes. Las referencias realizadas a conciliación y conciliador se entenderán hechas a mediación y mediador, respectivamente[781]. La demanda no contendrá lo previsto en la letra e) del art. 30[782]. En el acto de mediación, el mediador aproximará las distintas posturas de las partes en conflicto para que lleguen a un acuerdo que resuelva el mismo. Si ambas partes lo deciden de mutuo acuerdo podrán solicitar del mediador la emisión de una propuesta tendente a la resolución del conflicto de que se trate, transformándose la mediación en conciliación. La propuesta podrá ser emitida en el acto de mediación conciliación, o en un plazo máximo de diez días. En el acta se hará constar el acuerdo alcanzado por las partes, en su caso». Pues bien, el reglamento remite a la regulación de la conciliación para abordar la mediación. Si bien establece que atenderá a los artículos 30-38, el artículo 29 es muy importante porque concreta el contenido de la demanda y como determina el artículo 40.3, «la demanda no contendrá lo previsto en la letra e)». La demanda de mediación se presenta ante la Comisión de Conflictos Cooperativos con los siguientes datos: nombre, apellidos y domicilio del demandante; nombre, apellidos y domicilio del demandado; la pretensión y los documentos que justifiquen la pretensión,

[779] DOE de 12 de diciembre de 2000, núm. 144.
[780] TRUJILLO DÍEZ, I.J. (2005, pp. 26-27).
[781] Por lo tanto, cuando el artículo hace alusión a la conciliación, también lo hace a la mediación.
[782] Si bien el Decreto 245/2000 remite al artículo 30, es la letra e) del artículo 29 la que determina los datos que ha de contener la demanda: «la petición expresa de que el conciliador emita una propuesta de resolución del conflicto».

pero no la petición expresa de que el conciliador —en este caso el mediador— emita una propuesta de resolución de conflicto (letra e). En este supuesto, la mediación se transformaría en conciliación, puesto que el mediador no emite propuestas. Como bien se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.1.2), el mediador del ámbito civil y mercantil no emite propuestas, mientras que el mediador en el ámbito laboral sí.

En el caso de que la demanda sea admitida a trámite por la Comisión, el mediador, «una vez aceptada su designación, dará traslado de la misma a la parte demandada para que se avenga a ella, o para que presente sus alegaciones en el plazo de diez días»[783]. El nombramiento de los conciliadores, mediadores o árbitros corresponde a la Comisión a través de una lista aprobada por el Pleno del Consejo entre licenciados en Derecho, Graduados Sociales o Diplomados en Relaciones Laborales, Economistas, Ingenieros, titulados equivalentes o personas que, sin contar con las mencionadas titulaciones, tengan experiencia suficiente en la materia y reconocido prestigio en el sector. En todo caso, los profesionales pueden ser propuestos a la Comisión por las partes, sin necesidad de que estos estén incluidos en la lista[784]. En este caso, el reglamento concreta cuál debe ser la formación de los mediadores, aunque no hace alusión a la formación específica en resolución extrajudicial de conflictos en cooperativas con la que deben contar los profesionales. No solo eso, permite a las partes proponer a mediadores, aunque no se encuentren incluidos en las listas confeccionadas por el Pleno del Consejo, lo que repercute en el mayor protagonismo de las partes, no olvidemos que son ellas las que acuden voluntariamente y las que obtienen el acuerdo.

Una vez recibidas las alegaciones de la parte demandada, o pasado el tiempo para emitirlas, «se procederá a fijar el día y la hora para practicar el acto de conciliación [o mediación], lo cual se notificará a las partes implicadas»[785]. Si las partes no comparecen, el expediente se archiva, pero en el caso de que no comparezca una de las partes, se emite «un acta de conciliación [o mediación] sin efecto, de la que se dará una copia certificada a la parte que comparezca y se notificará este hecho a la parte que no compareció»[786].

[783] Artículo 32.1 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[784] Artículo 10 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[785] Artículo 33.1 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[786] Artículo 34.2 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.

En el acto de mediación, el profesional «exhortará a las partes para que lleguen a un acuerdo, concreten los hechos, fijen aquéllos en los cuales haya conformidad y puntualicen, aclaren o rectifiquen todo lo que sea necesario para delimitar los términos del debate; dará la palabra a ambas partes, empezando por el demandante, con el fin de que expongan sus alegaciones y otorgará el derecho de réplica si lo estima conveniente y dará por acabado el debate cuando lo considere oportuno»[787].

Finalmente, el acto de mediación termina con el levantamiento de un acta que deberá contener, entre otros, los datos personales de las partes, la propuesta emitida por el mediador y la firma de las partes[788]. Si las partes aceptan la propuesta esta posee la eficacia jurídica derivada de los contratos[789].

En este caso se hace referencia a las actas de mediación, pero en ningún momento se diferencian cuáles son las fases concretas del procedimiento. Además, se hace uso del término demanda y no solicitud, junto con el término alegaciones, lo que puede llegar a crear confusión entre el procedimiento judicial y el procedimiento de mediación.

2.2.3 Comunidad Valenciana

En el año 2014, la Comunidad Valenciana incluyó la mediación entre los mecanismos de solución en el ámbito de las cooperativas a través de la derogada Ley 4/2014, de 11 de julio, de modificación de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana[790]. La Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana[791] solo incluía la conciliación y el arbitraje. El vigente texto es el Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana[792].

El Decreto Legislativo 2/2015 dispone a través de la letra m) del apartado 2 del artículo 10, referente al contenido mínimo de los estatutos sociales, que estos deberán incluir «la cláusula de sometimiento a la conciliación previa, a la mediación y al arbitraje cooperativo regulado en esta ley, cuando así se establezca».

[787] Artículo 34.3 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[788] Artículo 36.1 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[789] Artículo 37 del Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos.
[790] DOCV de 17 de julio de 2014, núm. 7319.
[791] DOCV de 27 de marzo de 2003, núm. 4468.
[792] DOCV de 20 de mayo de 2015, núm. 7529.

El Decreto Legislativo 2/2015 también hace alusión a la mediación en la letra f) del apartado 3 del artículo 122, en el que se incluyen entre las funciones del Consejo Valenciano del Cooperativismo «intervenir en los conflictos que se planteen en materia cooperativa a través de la conciliación, el arbitraje o la mediación, en la forma regulada en el artículo siguiente».

El artículo 123 queda redactado de la siguiente manera: «conciliación, arbitraje y mediación cooperativos. En la resolución de los conflictos que se planteen entre entidades cooperativas o entre estas y sus socios o miembros, el Consejo Valenciano del Cooperativismo ejercerá una triple competencia… [entre la que se encuentra] la mediación entre las partes para la resolución de conflictos. El Consejo Valenciano del Cooperativismo actuará como institución de mediación, con sujeción a la legislación común en la materia, cuya competencia desarrollará reglamentariamente de forma diferenciada de la conciliación y el arbitraje. La presentación ante el Consejo Valenciano del Cooperativismo de la reclamación previa de conciliación, de la solicitud de inicio de la mediación, o de la demanda de arbitraje, interrumpirá la prescripción y suspenderá la caducidad de las acciones, de acuerdo con la legislación estatal. Mediante ley se establecerán las tasas que deberán satisfacer las partes en conciliación, arbitraje o mediación».

En el caso de la mediación, también en el del arbitraje, el Decreto Legislativo 2/2015 remite a la legislación común sobre la materia para conocer el procedimiento aplicable[793]. Así, al igual que en la mediación la ley establece la sujeción a la legislación común, en el caso del arbitraje, el mismo decreto legislativo establece que «el procedimiento y recursos, en ambos casos, serán los regulados en la legislación estatal sobre arbitraje de Derecho privado». En el caso de la conciliación no ocurre así, el Decreto 228/1996, de 10 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula el Consejo Valenciano del Cooperativismo[794], dedica los artículos 9 y 10 al procedimiento de conciliación.

En el caso valenciano, la regulación de la mediación en las cooperativas es muy escueta, puesto que remite a la legislación común —la LM— para conocer el

[793] El artículo 123.1. c) del Decreto Legislativo 2/2015 señala que «el Consejo Valenciano del Cooperativismo actuará como institución de mediación, con sujeción a la legislación común en la materia».
[794] DOCV de 18 de diciembre de 1996, núm. 2892.

procedimiento. Dado que la remisión se encuentra prevista en la ley, la LM se aplica de manera supletoria, con lo cual, el procedimiento de mediación será el previsto en la LM —solicitud de inicio, sesión informativa, sesión constitutiva, acta final, etc—.

2.2.4 Comunidad Autónoma de Cataluña

Las cooperativas de la Comunidad Autónoma de Cataluña se regulan a través de la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas[795]. El preámbulo de la misma indica que «en cuanto a los procedimientos de resolución extrajudiciales de los conflictos cooperativos, la Ley incluye el proceso de mediación». Por lo tanto, la Comunidad Autónoma de Cataluña también incluye la mediación como mecanismo de resolución de controversias en las cooperativas.

La Ley 12/2015 asigna entre las funciones del Consejo Superior de la Cooperación la de «cumplir las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los términos que establece la presente ley»[796]. Tal y como concreta la disposición, «las cuestiones que son objeto de la presente ley y de las normas cooperativas que la desarrollan que se planteen entre cooperativas, entre algún socio y la cooperativa a la que pertenece, entre socios de alguna cooperativa o entre una cooperativa y la federación en la que se agrupa, entre federaciones de cooperativas o entre estas y la Confederación de Cooperativas de Cataluña pueden ser planteadas para la conciliación y la mediación al Consejo Superior de la Cooperación o bien directamente a la jurisdicción ordinaria»[797]. Además, «la presentación de la solicitud de conciliación, mediación o arbitraje interrumpe la prescripción y suspende la cuenta del plazo para el ejercicio de las acciones reguladas por la presente ley»[798].

El Consejo Superior de la Cooperación de Cataluña dispone de un propio reglamento, el Decreto 171/2009, de 3 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Consejo Superior de la Cooperación[799]. En él se recogen los conflictos susceptibles de ser sometidos a conciliación, mediación y arbitraje —el precepto es el mismo que se recoge en la Ley 12/2015—, que serán aquellos que «deriven de la actividad

[795] DOGC de 16 de julio de 2015, núm. 6914.
[796] Artículo 157. b) de la Ley 12/2015.
[797] Artículo 158.1 de la Ley 12/2015.
[798] Artículo 158.3 de la Ley 12/2015.
[799] DOGC de 5 de noviembre de 2009, núm. 5499.

cooperativa y que se originen sobre materias de libre disposición, entre las personas y las entidades siguientes:

> a) Entre personas socias de una cooperativa.
>
> b) Entre personas socias de una cooperativa y la cooperativa a la que pertenezcan.
>
> c) Entre una cooperativa y la federación donde se encuentra afiliada.
>
> d) Entre cooperativas.
>
> e) Entre federaciones de cooperativas o entre estas y la Confederación de Cooperativas de Cataluña»[800].

El Decreto 171/2009 recoge los principios rectores de la conciliación, de la mediación y el arbitraje. Estos se fundamentan en «los principios de voluntariedad, confidencialidad, audiencia, contradicción, economía procesal e igualdad entre las partes»[801]. En este caso, se ha optado por recoger los principios rectores tanto de la conciliación, la mediación y el arbitraje. No como en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco donde se mencionaban los principios de la mediación (*supra* Capítulo 2, 2.2.1).

> El capítulo III (artículos 12-15) se refiere a la mediación. Así, el artículo 12 define la mediación, que «consiste en la intervención de una persona habilitada como mediadora por el Consejo Superior de la Cooperación para la aproximación de las diferentes posturas de las partes en un conflicto, con el fin de que estas lleguen a un acuerdo, gestionando, por ellas mismas, la solución del conflicto que les afecta». Este decreto conceptualiza la mediación en el ámbito de las cooperativas, podríamos decir que de manera muy precisa, ya que recalca el hecho de que las partes son las que gestionan la solución del conflicto y el mediador únicamente aproxima las diferentes posturas.

El mediador es designado «a propuesta de las partes, por el Consejo Superior de la Cooperación entre una lista constituida tanto por personal funcionario del grupo A, subgrupo A1, adscrito al departamento competente en materia de cooperativas como por

[800] Artículo 2.1 del Decreto 171/2009.
[801] Artículo 3.1 del Decreto 171/2009.

personas de reconocido prestigio profesional en el ámbito cooperativo. Dicha lista tiene un carácter abierto y se mantiene actualizada por el Consejo Superior de la Cooperación»[802]. El artículo determina cuales son los requisitos que tienen que cumplir los mediadores y tal y como describe la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo A —dividido este en dos Subgrupos A1 y A2—, exige estar en posesión del título universitario de Grado, salvo que la ley exija otro título universitario[803]. En la Comunidad Autónoma de Cataluña, a diferencia de lo que ocurre en la Comunidad Autónoma de Extremadura, se entiende que el profesional puede poseer cualquier título universitario de Grado, con lo cual, la formación se concreta de manera amplia.

El procedimiento de mediación es el mismo que se recoge para la conciliación, por lo que se rige por lo dispuesto en el procedimiento de conciliación, con las especialidades que establece el Decreto 171/2009. De esta manera, «los requisitos de la demanda de mediación son lo establecidos en el artículo 9.1 para la demanda de conciliación, a excepción del epígrafe c)»[804]. Esto es, el procedimiento de mediación se inicia con la presentación de una demanda ante el Consejo Superior de la Cooperación o ante cualquiera de los servicios territoriales del departamento competente en materia de cooperativas, cuyo contenido será: nombre, apellidos y domicilio de la parte demandante y de la parte demandada y las pretensiones de la parte demandante y documentación adjunta[805]. En el caso de la mediación, la demanda no incluye la solicitud o petición expresa de que el mediador emita una propuesta de resolución del conflicto. El acto se celebra en el domicilio del Consejo Superior de la Cooperación o bien en la sede del servicio territorial del departamento competente[806]. El profesional levanta un acta del acto, en el que tiene que recoger los datos personales de todas las personas que se hayan personado al procedimiento, un resumen de la petición efectuada por la parte demandante, las alegaciones que se hayan manifestado y los acuerdos a los que se haya llegado, en caso de avenencia de las partes. En el caso de que las partes no hayan llegado a un acuerdo, se levanta un acta sin avenencia[807].

[802] Artículo 13 del Decreto 171/2009.
[803] http://www.seap.minhap.gob.es/web/servicios/empleo_publico/tipos.html (última consulta 1 de julio de 2016).
[804] Artículo 14.2 del Decreto 171/2009.
[805] Artículo 9.1 del Decreto 171/2009.
[806] Artículo 10.1 del Decreto 171/2009.
[807] Artículo 10.3 del Decreto 171/2009.

En el caso concreto de la mediación, el Decreto 171/2009 determina que el procedimiento tiene una «duración máxima de dos meses, a contar desde la notificación a las partes de la designación del mediador. Las partes, de mutuo acuerdo, pueden prorrogar este plazo hasta un máximo de un mes»[808]. En este caso, a diferencia de lo dispuesto en la regulación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se establece también un límite en los casos en que las partes decidan prorrogar la duración máxima del procedimiento[809].

El procedimiento puede finalizar por acuerdo de las partes, por decisión motivada del mediador, por desistimiento de una de las partes o por finalización del plazo de dos meses o de su prórroga[810]. Si la mediación finaliza por acuerdo de las partes, el profesional «debe levantar un acta que debe recoger el acuerdo a que se haya llegado, parcial o total, o la falta de acuerdo, y la fecha y el lugar del acto de mediación, de la que se entrega una copia a cada parte»[811].

El artículo 15 determina la eficacia jurídica de la mediación y dispone que «los acuerdos conseguidos en el acto de mediación vinculan a las partes y tienen la eficacia jurídica de los contratos».

La Disposición Adicional única del Decreto 171/2009 señala que «las solicitudes de conciliación, mediación y arbitraje, así como las notificaciones que se deriven de estas, se pueden realizar por medios electrónicos, de acuerdo con lo que prevé el Decreto 56/2009, de 7 de abril, para el impulso y el desarrollo de los medios electrónicos en la Administración de la Generalidad». No trata el uso de los medios electrónicos para el desarrollo de los procedimientos extrajudiciales o autónomos, sino tan solo para el envío de las solicitudes y la recepción de las notificaciones. Convendría que se permitiese el uso de los medios electrónicos en la mediación, no solo en las solicitudes y notificaciones, sino en todo el procedimiento. Podría aplicarse lo dispuesto en la LM, de manera que se hiciese uso del procedimiento por medios electrónicos cuando la mediación consista en una reclamación de cantidad que no exceda de 600 euros o de otro interés cuya cuantía no supere esa cantidad. Junto a esto, los órganos encargados de llevar a cabo la mediación en cooperativas tendrían que adherirse a algún

[808] Artículo 14.3 del Decreto 171/2009.
[809] De esta manera, las partes al comenzar la mediación sabrán que no podrá durar más de tres meses, con la consiguiente seguridad jurídica que otorga tal hecho.
[810] Artículo 14.4 del Decreto 171/2009.
[811] Artículo 14.5 del Decreto 171/2009.

programa que permitiese presentar y recibir documentación del procedimiento, sin que en ningún caso se resquebrajase el principio de confidencialidad.

2.2.5 Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

La Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha[812], hace alusión a la mediación en cooperativas. Así, el artículo 14.4 determina que «los estatutos podrán incluir la cláusula de sometimiento a los procedimientos de arbitraje, conciliación y mediación cooperativos».

La mediación no se cita en el título del artículo 167, al referirse únicamente a la «conciliación y arbitraje cooperativo». Sin embargo, los apartados primero y segundo del citado artículo sí que aluden a la mediación: «1. Los conflictos que surjan entre socios y la cooperativa a la que pertenecen, entre varias cooperativas, entre la cooperativa o cooperativas y la entidad asociativa en que se integren, así como entre las federaciones de cooperativas, podrán ser sometidos a la mediación, la conciliación o el arbitraje del Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha. 2. El procedimiento para la solicitud y tramitación de los citados mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos se desarrollarán conforme a lo prevenido en Decreto 72/2006, de 30 de mayo sobre los procedimientos de arbitraje, conciliación y mediación en el ámbito de la economía social». El primer apartado concreta cuales son los conflictos susceptibles de ser sometidos a conciliación, mediación y arbitraje, y el segundo apartado, referente al procedimiento de los mecanismos extrajudiciales, remite al Decreto 72/2006, de 30 de mayo de 2006, de los procedimientos de Arbitraje, Conciliación y Mediación, en el ámbito de la economía social[813].

El Decreto 72/2006 determina —de la misma manera que lo hace la Ley 11/2010—, las cuestiones susceptibles de conciliación, mediación y arbitraje, y establece que «podrán ser objeto de los procedimientos de arbitraje, conciliación y mediación las cuestiones litigiosas derivadas de la actividad cooperativa o asociativa, sobre materias de libre disposición conforme a Derecho y que se planteen:

a) Entre sociedades cooperativas.

b) Entre sociedades laborales.

[812] DOCM de 16 de noviembre de 2010, núm. 221.
[813] DOCM de 2 de junio de 2006, núm. 114.

c) Entre socios y la sociedad cooperativa a la que pertenezcan.

d) Entre socios de la misma sociedad cooperativa.

e) Entre socios y la sociedad laboral a la que pertenezcan.

f) Entre socios de la misma sociedad laboral.

g) Entre uniones, federaciones y asociaciones de cooperativas o de sociedades laborales, y entre estas y los socios que las forman.

h) Entre una sociedad cooperativa de segundo o ulterior grado y los socios de las sociedades cooperativas de base, y entre las uniones, federaciones y asociaciones y los socios de las sociedades cooperativas miembros».

El artículo 8.1 del Decreto 72/2006 indica que «se crea, en el seno del Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha, la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación como órgano sin personalidad jurídica al que se le encomienda la función de gestionar y ejercer las funciones de arbitraje, conciliación y mediación que tiene atribuidas dicho Consejo». Por lo tanto, el órgano encargado de ejercer la mediación es la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación.

La mediación se regula en el Capítulo V (artículos 41 y 42) del Decreto 72/2006. El artículo 41 concreta que «la mediación consistirá en la Intervención de la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación, para la aproximación de las distintas posturas de las partes en conflicto». Este decreto es el primero, en el ámbito de las cooperativas, que conceptualiza la mediación, si bien lo hace de una manera poco precisa. Tan solo hace alusión al hecho de que el mediador aproximará las posturas divergentes de las partes, sin que en ningún momento se aprecie el protagonismo que adoptan las partes en el procedimiento, puesto que son ellas las que llegarán a un acuerdo, en caso de encontrar solución al conflicto.

El siguiente artículo, el 42, establece el régimen jurídico al señalar que «la mediación se ajustará a las normas contenidas en los artículos 35 a 40, con las especialidades previstas en los apartados que siguen. A tales efectos, las referencias realizadas a conciliación y conciliador se entenderán hechas a mediación y mediador, respectivamente. La solicitud no contendrá la petición de propuesta de resolución prevista en el artículo 35.1.d). No obstante ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán

solicitar del mediador la emisión de una propuesta tendente a la resolución del conflicto de que se trate, en cuyo caso la mediación se transformará en conciliación. La propuesta podrá ser emitida en el acto de mediación, o en un plazo máximo de diez días desde el acto de mediación. En el acta se hará constar el acuerdo alcanzado por las partes, en su caso». Al igual que ocurre en la Comunidad Autónoma de Extremadura y la Comunidad Autónoma de Cataluña, en este caso la mediación también se ajusta a lo dispuesto en la conciliación. Por lo tanto, cuando el artículo se refiere a la conciliación se entiende que también lo hace a la mediación. Así, el procedimiento se inicia con la presentación de una solicitud dirigida al Presidente de la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación y en ella se hace constar el nombre, apellidos y domicilio del demandante y demandado; un resumen de la pretensión, junto con las pruebas y los documentos que fundamenten la pretensión. En el caso de la mediación, la solicitud no contendrá la petición expresa de que el mediador emita, en su caso, una propuesta de resolución de la cuestión sometida a mediación, puesto que como bien se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.1.2), el mediador civil y mercantil no emite propuestas. Eso sí, si las partes decidiesen solicitar al mediador la emisión de una propuesta, el procedimiento se convertiría en conciliación.

Una vez admitida a trámite la solicitud, la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación designará al mediador. Esta será notificada a las partes para que la acepten. En caso de que las partes acepten el nombramiento, se lleva a cabo el acto de mediación. El procedimiento no será público, por eso, «únicamente podrán asistir al mismo personas no relacionadas con el procedimiento cuando las partes implicadas lo consientan y el conciliador [o mediador] lo estime oportuno»[814].

El acto es dirigido por el profesional y da la oportunidad a ambas partes de exponer sus posiciones. Al finalizar el procedimiento el profesional emite un acta en la que se harán constar los datos del mediador y de las partes intervinientes; un resumen de las pretensiones y alegaciones de las partes; el resultado del acto —en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, el acta reflejará el acuerdo alcanzado— y la firma de las partes intervinientes y el mediador.

El artículo 40 del Decreto 72/2006 determina la eficacia de las resoluciones de mediación y establece que «las resoluciones y acuerdos de conciliación [o mediación]

[814] Artículo 38.2 del Decreto 72/2006.

serán eficaces desde su notificación y aceptación por las partes contendientes». En el caso de la mediación, los acuerdos tienen la misma eficacia que los obtenidos en conciliación.

La Disposición Adicional única del decreto señala que «en todo lo no previsto en este Decreto, será de aplicación la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, o norma que la sustituya, así como las demás disposiciones legales de carácter general que rijan en materia de arbitraje, conciliación y mediación en el Derecho privado». En este caso, la legislación determina indirectamente a la LM como legislación supletoria y no subsidiaria, al igual que ocurre en la Comunidad Valenciana donde se regula la LM como legislación supletoria para conocer el procedimiento de mediación.

Conviene hacer alusión al hecho de que el citado decreto anuncia la creación de un Registro de árbitros, conciliadores y mediadores. De acuerdo al mismo, «el Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha, a través del Pleno, confeccionará un Registro de personas físicas que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y que estime idóneas para actuar como árbitros, conciliadores o mediadores, con experiencia suficiente en la materia y procederá al nombramiento de los mismos… Las propuestas, designaciones y nombramientos de los árbitros, conciliadores y mediadores que hayan de intervenir en los procedimientos de arbitraje, conciliación o mediación recaerán sobre personas incluidas en el Registro. No obstante, para asuntos de especial relevancia y en atención a las particularidades y especialidad del caso, como son el número de sociedades o de socios afectados, la relevancia económica o repercusión social que pueda derivarse del asunto, el Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha podrá nombrar árbitros, conciliadores o mediadores a personas no incluidas en el Registro antedicho, que cumplirán su cometido con sujeción a lo establecido en este Decreto»[815]. El 24 de julio del mismo año de entrada en vigor del decreto, el 2006, se crea el Registro de árbitros, conciliadores y mediadores para empresas de economía social. Estará compuesto por «alrededor de 25 personas. A las nueve personas propuestas hoy por la Consejería de Trabajo y Empleo a través de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, se sumarán las que propongan las diferentes organizaciones que forman parte del Consejero Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha, de manera que se alcance una relación de árbitros, mediadores y conciliadores de total consenso, que serán técnicos en pleno ejercicio de sus derechos

[815] Artículo 7 del Decreto 72/2006.

civiles y que se estimen idóneos para actuar como tales, con experiencia suficiente en el ámbito de la economía social. Se pretende que su actuación evite, en la mayoría de los casos, que los conflictos entre socios de cooperativas o sociedades laborales, o entre cooperativas y sociedades laborales entre sí, lleguen al ámbito judicial, fomentando así el diálogo que distingue las relaciones laborales en Castilla-La Mancha»[816]. La creación de este registro supone una novedad en el ámbito de las cooperativas, sin embargo, parece que el uso del término registro se asemeja al de lista de conciliadores, árbitros y mediadores, más que al de un registro —parecido al de la LM—. El registro creado en el 2006 no es público, con lo cual, las partes no tienen acceso al mismo y a la información contenida en el registro. La nota de prensa concreta que estará integrado por 25 profesionales, personas propuestas por la Consejería de Trabajo y Empleo y las diferentes organizaciones que forman parte del Consejero Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha. Los registros, normalmente, los integran numerosas personas, sin que en ningún caso se establezca un límite, en este caso 25, por lo que se deduce que la creación del registro significa la creación de listas de profesionales.

2.2.6 Consideraciones en torno al procedimiento de mediación en las legislaciones autonómicas sobre cooperativas

Una vez analizado el procedimiento de mediación en la legislación cooperativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Autónoma de Extremadura, Comunidad Valenciana, la Comunidad Autónoma de Cataluña y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, donde la LM se aplica subsidiariamente en materia de mediación en cooperativas, cabe concluir que resulta necesario que las regulaciones autonómicas se modifiquen con el objetivo de ser más precisas y completas. Podría pensarse en dos opciones: que mejorasen sus propias regulaciones por ser esta una materia concreta —el Derecho Cooperativo— o que no dispusieran nada sobre el procedimiento de mediación e introdujesen una remisión a la LM, con lo que esta se aplicaría de manera supletoria. Parece que lo más fácil sería optar por la segunda opción, sin embargo, la regulación se convertiría en mero remitente de la LM, con contenido muy vago y sobrio —al igual que ocurre con la Ley 4/2014 de la Comunidad Valenciana—. Con lo cual, la opción más acertada sería mejorar, completar, las

[816]Nota de prensa del Gobierno de Castilla-La Mancha de 24 de julio de 2006. http://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/creado-el-registro-de-mediadores-y-conciliadores-para-empresas-de-econom%C3%AD-social (última consulta 30 de junio de 2016).

regulaciones de las Comunidades Autónomas llevando a cabo las siguientes recomendaciones: primero, el hecho de que varias Comunidades Autónomas realicen una remisión a la conciliación para regular el procedimiento de mediación parece que no es lo más adecuado, ya que puede crear confusión. Ambos procedimientos son diferentes: la diferencia reside en la facultad que se reconoce al conciliador de presentar propuestas de solución a las partes, vetada al órgano mediador —en el caso del ámbito civil y mercantil, pero no al mediador del ámbito laboral— (*supra* Capítulo 1, 1.1.1 y 1.1.2) con lo cual, en la mediación las partes tienen un mayor protagonismo, un papel más activo y son ellas las que construyen por sí mismas la solución al conflicto, todo lo contrario que en la conciliación. Siendo estas las características que diferencian ambos mecanismos, sería adecuado que ambos procedimientos se regulasen separadamente, para evitar confusiones. Segundo, varias Comunidades Autónomas emplean vocabulario propio del proceso judicial en sus regulaciones: alegaciones y demanda. Lo idóneo sería que se sustituyeran tales palabras, por aquellas otras como solicitud o respuesta, ya que la mediación nada tiene que ver con el proceso judicial. Tercero, las regulaciones tendrían que contemplar una sesión previa al inicio de la mediación, en la que se explicasen las características del procedimiento a las partes —al igual que lo hace la LM—. Cuarto, tendría que preverse el tiempo estimado para la realización de la mediación, en aras a que las partes supieran de antemano a qué atenerse y como medida para aportar seguridad jurídica, sin perjuicio de que el plazo pudiera prorrogarse por las partes. Quinto, todas las Comunidades Autónomas tendrían que referirse a la formación necesaria requerida para actuar como mediador e, igualmente, tendría que habilitarse un registro de mediadores público —siguiendo los pasos de la LM— a nivel estatal para que las partes pudiesen acceder al mismo y visualizar la información contenida respecto a los mediadores del ámbito de las cooperativas. Sexto, sería conveniente que la regulación permitiese a las partes proponer a un mediador, ya que no olvidemos que el protagonismo lo tienen las partes en conflicto. Séptimo, las Comunidades Autónomas tendrían que incluir la mediación electrónica, con el objetivo de llevar a cabo todo el procedimiento a través de medios electrónicos y facilitar su uso.

3. ARBITRAJE COMÚN

En el presente capítulo se tratará el arbitraje común de la LA. Todo lo relacionado con el arbitraje común se regula a través de la LA, por lo tanto, se analizará si sus disposiciones podrían ser extrapolables al ambito laboral. ¿Por qué no se incluye el arbitraje laboral en la LA? ¿Existen diferencias entre ambos tipos de arbitrajes? En ambos aparecen dos partes enfrentadas entre sí a causa de un conflicto. No obstante, en el arbitraje común pueden ser conflictos de índole civil, mercantil, etc., y en el arbitraje laboral las partes son el empresario y el trabajador. El laudo que resuelva el conflictos en ambos casos puede ser generador de derechos y obligaciones para las partes, pero conviene tener en cuenta que en el ámbito laboral estos derechos y deberes serán laborales —a través de estos se regula y controla la relación laboral entre empleador y trabajador—. En otras palabras, el laudo en el ámbito laboral puede llegar a afectar a un gran número de trabajadores y, por ende, regular sus nuevas condiciones laborales, mientras que el laudo del arbitraje común resolverá el conflictos entre las partes enfrentadas, creando derechos y obligaciones, pero nunca podrá tener la transcendencia del laudo laboral —regulará, por ejemplo, una concreta relación mercantil entre empresarios o la disputa en una comunidad de vecinos—.

Asimismo, la base del arbitraje es el convenio arbitral: la expresión de la voluntad de las partes de someter la contienda a arbitraje. En el arbitraje común las partes elaboran el convenio arbitral y puede adquirir la forma de cláusula incorporada a un contrato o acuerdo independiente. En el plano laboral, por el contrario, el convenio laboral se configura dentro del convenio colectivo o acuerdo interprofesional, pero no son las partes las encargadas de elaborarlo, sino que corresponde a la representación de las partes (trabajador y empresario). Son las partes, posteriormente, las que elaboran la solicitud de arbitraje para dar inicio al procedimiento. Pero siendo esto así, ¿no es posible que las partes directamente, y no a través de representación, elaboren el convenio arbitral?

De igual modo, la LA no regula el arbitraje electrónico, pero en numerosas ocasiones hace alusión al mismo. Los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales no dicen nada al respecto, pero quizá sería posible instaurar el arbitraje electrónico en el ámbito laboral. Igualmente, la LA prevé el requerimiento de

la parte demandante o la institución arbitral para dar inicio al arbitraje, seguido de la demanda del demandante y la contestación o reconvención del demandado. En el ámbito laboral, por el contrario, se prevé que el procedimiento se inicie con la presentación de la solicitud elaborada por las partes. Por lo tanto, se analizará si hay o no cabida para la demanda y contestación o reconvención en el arbitraje laboral.

Otra de las cuestiones que contiene la LA es la relativa a la flexibilidad y la autonomía de la voluntad de las partes. En el ámbito laboral los procedimientos no se fundamentan en esos aspectos, pero se analizará si podrían constituir la base del arbitraje laboral. Y, por último, al igual que la LM regula un procedimiento simplificado a través de medios electrónicos, el arbitraje cooperativo y otro tipo de instituciones también contienen disposiciones relativas al procedimiento abreviado. En este sentido, los acuerdos interprofesionales, en general, establecen un plazo de entre 10 y 20 días para la emisión del laudo, pero ¿acaso es necesaria la implantación de un procedimiento abreviado en el ámbito laboral?

El presente capítulo se compone de cuatro apartados principales: concepto y características del arbitraje, naturaleza jurídica del arbitraje, regulación del arbitraje en la LA y arbitraje cooperativo. El arbitraje común se regula a través de la LA y se aplica de manera supletoria en los arbitrajes previstos en otras leyes, como es el caso del arbitraje cooperativo. En las cooperativas, principalmente, en las de trabajo asociado, el protagonismo corresponde a sus socios trabajadores, ya que son estos los que prestan servicios. Y aunque dicha prestación se lleve a cabo conforme a la propia normativa de cooperativas, al margen del Derecho de Trabajo, resulta evidente el paralelismo a la hora de resolver las cuestiones litigiosas que traen causa de dicha prestación de servicios y las que traen causa de la relación laboral. En ambos casos nos encontramos ante estatutos profesionales y, por ello, la solución a los problemas que derivan de los mismos a través del arbitraje justifica el análisis de la regulación contemplada respecto al mismo en el ámbito cooperativo, para así poder realizar las correspondientes comparaciones con el arbitraje laboral y, en su caso, enriquecerlo.

3.1 Concepto y características del arbitraje

El concepto de arbitraje no aparece en la LA, a diferencia de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje[817], que sí aportaba una definición. El artículo 1 de la ley de 1988 establecía que «mediante el arbitraje, las personas naturales o jurídicas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios árbitros las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir, en materias de su libre disposición conforme a derecho». No obstante, se puede afirmar que la actual LA se basa en los mismos criterios que la ley de 1988[818] y, por eso, se puede seguir dando por válido el concepto establecido en 1988. Así, su fuente es el convenio arbitral —autónomo e incorporado a un contrato principal—, que «obliga a las partes a cumplir lo estipulado e impide a los jueces y tribunales conocer de las cuestiones sometidas a arbitraje, siempre que la parte a quien interese lo invoque mediante declinatoria»[819]; y culmina con la emisión del laudo firme que «produce efectos de cosa juzgada»[820], y cuando el laudo no haya sido voluntariamente cumplido, podrá instarse su ejecución[821]. De estos criterios resulta que «los particulares pueden pactar que las controversias presentes (ya surgidas) o futuras (que pueden surgir) entre ellos en materias de su libre disposición sean resueltas por árbitros con eficacia de cosa juzgada y ejecutiva, excluyendo el conocimiento y la decisión sobre ellas de los órganos jurisdiccionales del Estado»[822]. En este sentido, el TC define el arbitraje como un «equivalente jurisdiccional, mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción… (esto es, la obtención de una decisión que ponga fin al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada)»[823].

En definitiva, el convenio arbitral es la base sobre la que se cimienta el arbitraje. Es el «negocio jurídico por el que las partes expresan su voluntad de someter a arbitraje la solución de todas las cuestiones litigiosas, o de algunas de ellas, que se hayan planteado o que puedan plantearse respecto de una determinada relación jurídica… [y se configura] como un contrato»[824].

El convenio arbitral tradicionalmente se denominaba cláusula compromisoria o compromiso arbitral. En el ámbito laboral los acuerdos interprofesionales hacen alusión

[817] BOE de 7 de diciembre de 1988, núm. 293.
[818] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 28).
[819] Artículo 11.1 de la LA.
[820] Artículo 43 de la LA.
[821] Artículo 45.1 de la LA.
[822] CORDÓN MORENO, F. (2005, pp. 28-29).
[823] STC (Pleno), de 22 de marzo de 1991, núm. 62/1991, (FJ 5ª).
[824] CREMADES, B.M. (2006, p. 188).

indistintamente al convenio arbitral[825], compromiso arbitral[826], escrito de promoción o iniciación[827] o, sencillamente, solicitud de arbitraje[828], pero ¿realmente tales términos pueden entenderse como sinónimos del convenio arbitral? El convenio arbitral es la expresión de la voluntad de las partes de someterse a arbitraje y, en ese sentido, la LA establece que puede adoptar la forma de «cláusula incorporada a un contrato o de acuerdo independiente… [en el que se tendrá que] expresar la voluntad de las partes de someter a arbitraje todas o algunas de las controversias que hayan surgido o puedan surgir respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual»[829]. Por ese motivo, las partes antes de acudir al arbitraje confeccionan un convenio arbitral en forma de cláusula inserta en un contrato o como acuerdo independiente[830]. Además, el convenio se puede realizar antes de que surja el conflicto o bien, una vez surgido. Por su parte, en el ámbito laboral, el convenio arbitral se configura dentro de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales. Así, es común encontrarse en los convenios colectivos una disposición relativa al sometimiento de los conflictos a mediación o a arbitraje[831]. De la misma manera, los acuerdos interprofesionales también pueden entenderse como reflejo del convenio arbitral entre las partes[832]. Es verdad que las

[825] Es el caso, entre otros, del ASECLA, AISECLA o el ASACL.
[826] Ejemplo de ello son, entre otros, el ASAC-CLM y el ASECMUR.
[827] A ese escrito se refieren, entre otros, el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales o el AGA.
[828] Tal término es empleado, por ejemplo, en el PRECO III.
[829] Artículo 9.1 de la LA.
[830] Un modelo de convenio arbitral sería la cláusula con carácter general que prevé el Ilustre Colegio de Abogados del Señorío de Vizcaya: «las partes acuerdan someter a arbitraje institucional de la Corte Arbitral del Ilustre Colegio de Abogados del Señorío de Vizcaya, la resolución definitiva de todas las cuestiones, conflictos y discrepancias que se susciten en esta relación jurídica, ya se deban a su interpretación, a su cumplimiento, o a cualquier otro extremo. A este respecto, las partes acuerdan, igualmente encomendar a dicha Corte la administración del arbitraje y la designación de sus árbitros/as, según su normativa reguladora, así como someterse expresamente al laudo arbitral resultante» [http://www.icasv-bilbao.com/images/arbitraje/modelos/ModelosConvenioArbitral.pdf (última consulta 1 de julio de 2016)].
[831] Por ejemplo, la Resolución de 22 de mayo de 2014, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia de Bizkaia 2014-2016 [BOB de 13 de junio de 2014, núm. 112], establece en el artículo 7.7 que «en caso de no alcanzarse acuerdo las partes se someterán a la mediación establecida en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivo (PRECO)». De la misma manera, el artículo 40 de la Resolución de 25 de enero de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector Oficinas de Farmacia de Bizkaia 2015-2017 [BOB de 15 de febrero de 2016, núm. 30], establece que «las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación a cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO (Procedimiento Resolución de Conflictos Colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco)».
[832] Así, normalmente, el primer artículo de los acuerdos interprofesionales establece el objeto del acuerdo, que suele establecer un procedimiento extrajudicial o autónomo de solución de conflictos laborales.

partes que adoptan el convenio arbitral son diferentes en ambos ámbitos: en el arbitraje común, el convenio arbitral lo firman las partes (bien personas físicas, bien personas jurídicas); y en el ámbito laboral, en cambio, las partes firmantes del Convenio Colectivo o acuerdo interprofesional que incluye el convenio arbitral son los representantes de los trabajadores y empresarios —sindicatos, comités de empresa, secciones sindicales, empresario, representación de varias empresas, etc.—. En otras palabras, mientras en el arbitraje común las propias partes firmantes son los sujetos legitimados para solicitar el arbitraje, en los acuerdos interprofesionales del ámbito laboral se tendrá que atender a lo dispuesto en los mismos sobre los sujetos legitimados para solicitar arbitraje[833]. Por lo tanto, cuando los acuerdos interprofesionales se refieren al convenio arbitral, compromiso arbitral, escrito de promoción o iniciación o, solicitud de arbitraje —como documento suscrito por los sujetos legitimados que desean someter la cuestión a arbitraje—, no se refieren al convenio o compromiso arbitral, sino a la solicitud de arbitraje. Es por ello que sería más adecuado que todos los acuerdos interprofesionales se refiriesen a la solicitud de arbitraje con el fin de no generar dudas y poder distinguirlo del convenio arbitral. Como se verá más adelante [*infra* Capítulo 3, 3.3.4.2 (A)], esta solicitud de arbitraje del ámbito laboral, y el requerimiento, la demanda y la contestación de la LA vendrían a ser lo mismo.

3.2 Naturaleza jurídica del arbitraje

Existen tres tipos de teorías que intentan explicar la naturaleza jurídica del arbitraje. En primer lugar, la teoría contractualista representa la concepción privada del arbitraje. Por su parte, la teoría jurisdiccionalista destaca las notas publicistas del arbitraje. Y la teoría intermedia encuentra puntos de conexión entre las dos primeras.

El componente que enmarca jurídicamente la teoría contractualista o privatista es el convenio arbitral, el contrato entre las partes, a partir del cual y por el cual existe el arbitraje. No se trata tan solo de considerar que el nacimiento del arbitraje es

[833] Por ejemplo, el artículo 13 del TAMIB establece los sujetos legitimados para instar los procedimientos de solución extrajudiciales o autónoma de conflictos y, en ese sentido, establece que «en los supuestos de discrepancias en la negociación de un Convenio o Pacto Colectivo con bloqueo, discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o controversias plurales en los supuestos de los artículos 40, 41 y 52c) y conflictos derivados de discrepancias en descuelgue empresarial de un convenio colectivo a que se refieren los artículos 82.3 y 85.3 también del mismo cuerpo legal, estarán específicamente legitimados los empresarios y trabajadores y/o sus respectivas representaciones afectadas que participen en la correspondiente negociación o período de consultas… [Asimismo], en los conflictos de carácter individual o plural estarán legitimados para instarlos, los afectados directamente por dicho conflictos».

contractual, sino que también que la conformación del arbitraje se efectúa desde la existencia de relaciones jurídico-privadas, y precisamente solo jurídico-privadas[834].

La teoría jurisdiccionalista defiende el carácter jurisdiccional del arbitraje. Por lo tanto, no enfatiza la autonomía privada de las partes que da origen al arbitraje, sino la función jurisdiccional de los árbitros. En otras palabras, pone el acento en la naturaleza de la función arbitral —jurisdiccional— y en los efectos que el ordenamiento jurídico otorga al laudo arbitral: fuerza ejecutiva y eficacia de cosa juzgada[835].

A caballo entre la jurisdiccionalidad del arbitraje y su consideración como actividad estrictamente privada, de contenido eminentemente contractual, se sitúa la teoría intermedia o también llamada mixta[836]. Por un lado, queda claro que los árbitros cumplen una función que en parte se asemeja a la que realizan los jueces, pero cabe señalar que ellos no son *stricto sensu* jueces y que resuelven el conflicto teniendo como base el acuerdo entre las partes. Por otro lado, pese a que intervengan elementos contractuales en el arbitraje, no puede negarse el carácter jurisdiccional del arbitraje, puesto que las actuaciones arbitrales deben respetar una serie de garantías, principios y derechos que se encuentran constitucionalmente protegidos. En definitiva, esta teoría se nutre de las dos mencionadas anteriormente.

La jurisprudencia española, desde antiguo, se ha decantado mayormente por la naturaleza contractual del arbitraje[837] y, en este sentido, el TS entiende «incardinado el arbitraje en el ámbito contractual»[838]. El TC, por el contrario, equipara el arbitraje a «un equivalente jurisdiccional, mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción… esto es, la obtención de una decisión al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada»[839]. No obstante, el TC se ha encargado de matizar que el arbitraje y la actividad jurisdiccional, y el laudo y la sentencia son diferentes[840]. Así, los árbitros «no pueden ser calificados como Jueces en la acepción que a tal figura se adscribe en nuestra Ley Suprema». Además, desde la perspectiva del objeto, «el arbitraje solo llega hasta donde alcanza la libertad, que es su fundamento y motor. Por ello, quedan extramuros de su ámbito aquellas cuestiones sobre las cuales los

[834] BARONA VILAR, S. (2011, pp. 67-68).
[835] BARONA VILAR, S. (2011, p. 68).
[836] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 97).
[837] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 47).
[838] STS (Sala de lo civil), de 28 de noviembre de 1988, (FD 1ª).
[839] STC (Sala Primera), de 4 de octubre de 1993, núm. 288/1993, (FJ 3ª).
[840] ATC (Sala Primera), de 20 de julio de 1993, núm. 259/1993, (FJ 1ª).

interesados carezcan de poder de disposición». Si se atiende al elemento subjetivo este «pone el énfasis en la diferente configuración del "Juez", titular de la potestad de juzgar y… [quien hace] ejecutar lo juzgado que emana del pueblo, revestido, por tanto, de *imperium*, y… [el] árbitro, desprovisto de tal carisma o cualidad, cuyo mandato tiene su origen en la voluntad de los interesados, dentro de una concreta contienda o controversia. En definitiva, es un particular que ejerce una función pública». Y, finalmente, «la función que ejerce el árbitro es para-jurisdiccional o cuasi-jurisdiccional y en ese "casi" está el quid de la cuestión. Efectivamente, la inexistencia de jurisdicción en sentido propio se traduce en la carencia de potestad o poder. El árbitro que no nos puede plantear una cuestión de inconstitucionalidad por estar reservada a los órganos judiciales, ni tampoco está legitimado para formular cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, por no ser órgano jurisdiccional, necesita además del brazo secular del Juez para dotar de eficacia al laudo… porque solo a los Jueces corresponde hacer ejecutar lo juzgado».

En definitiva, solo con un «análisis conjunto del arbitraje, como fenómeno complejo, sin olvidar ninguno de sus elementos, será posible aproximarse a su naturaleza jurídica… [Además], la concreta regulación que de la institución se haga en un determinado lugar y tiempo condicionará enormemente la visión que de ella se tenga… No puede adoptarse la misma posición si el laudo arbitral se equipara a la sentencia judicial desde el momento en que es firmado por los árbitros, sin necesidad de más trámites, que si los efectos vinculantes del mismo se adquieren como consecuencia de una actividad judicial de homologación»[841]. Entender el arbitraje dentro de alguna de las posiciones doctrinales clásicas parece que carece de sentido, puesto que, en general, las teorías contractualistas encuentran dificultades para explicar los efectos producidos por el laudo, en concreto, la cosa juzgada y la ejecutividad. Desde planteamientos jurisdiccionalistas se intenta olvidar el origen contractual y privado del arbitraje, y la relación entre las partes y los árbitros, acudiendo a rebuscados razonamientos. Por último, las teorías intermedias se proponen conciliar ambos posicionamientos, con las dificultades que ello conlleva, incurriendo en contradicciones terminológicas[842].

3.3 Regulación del arbitraje en la Ley de Arbitraje

[841] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 109).
[842] ROCA MARTÍNEZ, J.M. (1992, p. 60).

El arbitraje común en España se regula a través de la LA. Con carácter previo al análisis del contenido de la misma, conviene realizar una serie de matizaciones.

Por un lado, tal y como indica el apartado I de la Exposición de Motivos de la LA, la ley tiene la «pretensión de producir un salto cualitativo. Así, su principal criterio inspirador es el de basar el régimen jurídico español del arbitraje en la Ley Modelo elaborada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, de 21 de junio de 1985 (Ley Modelo de CNUDMI/UNCITRAL)[843], recomendada por la Asamblea General, en su Resolución 40/72, de 11 de diciembre de 1985, "teniendo en cuenta las exigencias de la uniformidad del derecho procesal arbitral y las necesidades de la práctica del arbitraje comercial internacional". El legislador sigue la recomendación de las Naciones Unidas, acoge como base la Ley Modelo y, además, toma en consideración los sucesivos trabajos emprendidos por aquella Comisión con el propósito de incorporar los avances técnicos y atender a las nuevas necesidades de la práctica arbitral, particularmente en materia de requisitos del convenio arbitral y de adopción de medidas cautelares».

Por otro lado, la LA sustituye a la Ley 36/1988, que, a pesar de las ventajas que supuso, no consiguió que el arbitraje gozara de gran predicamento en la práctica jurídica nacional, siendo poco frecuente encontrar en los contratos clausulas arbitrales[844].

Además, la LA, tal y como señala el apartado I de la Exposición de Motivos, «sobre todo en su vertiente comercial internacional, ha de evolucionar al mismo ritmo que el tráfico jurídico, so pena de quedarse desfasada. La legislación interna de un país en materia de arbitraje ha de ofrecer ventajas o incentivos a las personas físicas y jurídicas para que opten por esta vía de resolución de conflictos y porque el arbitraje se desarrolle en el territorio de ese Estado y con arreglo a sus normas».

La LA respeta los principios que inspiran el arbitraje[845], distinguiendo entre[846] principios institucionales, tales como los de oportunidad[847], temporalidad[848] y favor

[843] United Nations Commission for the Unification of Internacional Trade Law. UNCITRAL son las siglas en inglés de CNUDMI.
[844] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 151).
[845] Todos ellos «principios que informan el proceso arbitral, si bien no han sido reconocidos como dignos de ser categorizados como esenciales, lo cual no significa que no estén presentes en el arbitraje» [MAS TALADRIZ, J. (2011), pp. 293-294].
[846] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 151).
[847] En este sentido, «el órgano arbitral no es un órgano permanente sino que se constituye para la ocasión; puede ser permanente la institución pero no el tribunal arbitral» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

arbitri[849]; principios relativos a las partes, como los de dualidad[850], igualdad de partes[851] y buena fe[852]; principios relacionados con el proceso arbitral como el dispositivo[853], impulso de oficio[854], audiencia[855] y contradicción[856]; y principios relativos al procedimiento como el de flexibilidad[857], inmediación[858] y antiformalismo[859].

Asimismo, la LA es respetuosa con la voluntad de las partes de conformidad con la idea de que el arbitraje es un camino que se emprende de común acuerdo por las partes para la solución de los conflictos[860].

Hay que mencionar, además, que la LA, siguiendo la Ley Modelo de CNUDMI/UNCITRAL, huye de todo formalismo exigiendo menos requisitos en lo que se refiere al convenio arbitral y también en el procedimiento arbitral, en el que basta con respetar los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, puesto que en todo lo demás el procedimiento se regirá por la voluntad de las partes o

[848] Así, en relación al principio de temporalidad, «si bien el plazo durante el cual las partes renuncian a su derecho a acudir a los tribunales es *conditio sine qua non* para el arbitraje, no se eleva dicha nota al carácter de principio esencial» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[849] Este principio se entiende como la «interpretación de la voluntad de las partes en la forma más favorable para entender que el arbitraje es eficaz y deben someterse a él» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[850] El VI apartado de la LA dispone que «en el arbitraje no se reproducen necesariamente siempre las posiciones procesales activa y pasiva de un proceso judicial; o no en los mismos términos. Al fin y al cabo, la determinación del objeto de la controversia, siempre dentro del ámbito del convenio arbitral, se produce de forma progresiva. Sin embargo, la práctica arbitral demuestra que quien inicia el arbitraje formula en todo caso una pretensión frente a la parte o partes contrarias y se convierte, por tanto, en actor; y ello sin perjuicio de que el demandado pueda reconvenir. Parece, por tanto, razonable que, sin perjuicio de la libertad de las partes, el procedimiento arbitral se estructure sobre la base de una dualidad de posiciones entre demandante y demandado».

[851] «Entendida como igualdad procesal o de armas que pueden utilizar cada parte» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[852] Este principio consiste en la «interdicción de actuar contrariamente a las exigencias de la buena fe o con abuso de derecho» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[853] El principio «dota de flexibilidad a las partes… permitiéndoles controlar el procedimiento… y su resultado» [ORDEÑANA GEZUARAGA, I. (2012), p. 123].

[854] El principio determina «que el procedimiento continúe hasta que la solicitud… [del demandante] se resuelve correcta y oportunamente» [JIMÉNEZ MURILLO, R. (2011), p. 193].

[855] Este principio se relaciona con «la posibilidad del ejercicio del derecho de defensa, tanto en cuanto a las alegaciones que se quieran formular como en cuanto a los medios de defensa» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 296].

[856] La contradicción consiste en la «contraposición o mantenimiento de posturas contrarias entre las partes» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[857] Este principio se encuentra «reconocido en la Exposición de Motivos de la Ley 60/2003, entendida como la acomodación a las circunstancias requeridas» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[858] Sería conveniente que el árbitro presenciase «personalmente todas las pruebas de las partes así como sus alegaciones orales» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 293].

[859] El antiformalismo se plasma a través de «diversas manifestaciones a lo largo del articulado, como, por ejemplo, en la forma en que tiene que estar contenida la cláusula arbitral o en el desarrollo del proceso arbitral» [MAS TALADRIZ, J. (2011), p. 295].

[860] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 151).

por las normas establecidas por la institución a la que se haya encomendado la administración del arbitraje[861].

Por último, la intervención de los tribunales queda extremadamente limitada y solo serán competentes en las funciones de apoyo y control del arbitraje, tales como, la designación de árbitros, asistencia para la práctica de pruebas o la adopción de medidas cautelares[862].

3.3.1 Cuestiones generales

Seguidamente se van a tratar los aspectos generales que contiene la LA, en lo que se refiere al ámbito de aplicación, las materias objeto de arbitraje, las reglas de interpretación y las clases de arbitraje.

En lo referente al ámbito de aplicación de la ley, la LA adopta el principio de territorialidad y se aplica «a los arbitrajes cuyo lugar se halle dentro del territorio español, sean de carácter interno o internacional, sin perjuicio de lo establecido en tratados de los que España sea parte o en leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje»[863]. Aun cuando el arbitraje se encuentre fuera de España, las normas de la LA también son de aplicación a las siguientes materias: tribunales competentes para las funciones de adopción de medidas cautelares y ejecución forzosa del laudo, forma y contenido del convenio arbitral, efecto positivo y negativo del convenio arbitral, potestad de los árbitros para la adopción de medidas cautelares y, ejecución y exequátur del laudo extranjero[864].

Además, la LA es de aplicación supletoria a los arbitrajes previstos en otras leyes[865], denominados arbitrajes especiales, como es el caso del arbitraje de consumo[866], del de transporte terrestre[867], del de propiedad intelectual[868], del de deporte[869] y del de

[861] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 152).
[862] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, pp. 152-153).
[863] Artículo 1.1 de la LA.
[864] Artículo 1.2 de la LA.
[865] Artículo 1.3 de la LA.
[866] Regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias (BOE de 30 de noviembre de 2007, núm. 287).
[867] El régimen del arbitraje en materia de transporte terrestre se contiene básicamente en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 31 de julio de 1987, núm. 182) y en el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 8 de octubre de 1990, núm. 241).

cooperativas[870]. Por consiguiente, la LA complementa lo dispuesto en aquellas cuando existan lagunas o para interpretar sus disposiciones. Ciertamente, hubiera sido una buena oportunidad para el arbitraje laboral contar con la aplicación supletoria de la LA. Por el contrario, los arbitrajes laborales quedan excluidos del ámbito de aplicación de la norma[871], y, por ende, «los arbitrajes laborales se regirán por sus propias normas, sin que quepa aplicar las normas de la LA ni siquiera como derecho supletorio»[872]. La exclusión se basa en dos razones principales, «de un lado, la especialidad de la materia laboral, esencialmente en todo lo que se refiere a los derechos que la legislación laboral otorga a los trabajadores respecto del empleador y, de otro, la necesidad de que las resoluciones a los conflictos individuales y colectivos sean, en la medida de lo posible, lo más rápidas y ejecutivas»[873]. En este sentido, la LA establece que «salvo acuerdo en contrario de las partes, los árbitros deberán decidir la controversia dentro de los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la contestación». Pudiera pensarse que seis meses para resolver la controversia es demasiado tiempo en el ámbito laboral, no obstante, la ley establece la posibilidad de que sean las partes las que acuerden un plazo diferente. Por tanto, la LA podría haber incluido el arbitraje laboral dentro de su ámbito de aplicación. Así, podría haber confiado en que las partes, en el ámbito laboral, acuerden un plazo de resolución menor a seis meses o bien haber regulado dentro de la LA un plazo menor para la resolución de las controversias en el plano laboral. De esta manera, y basándonos en la segunda razón de exclusión, no tendría por qué producirse la exclusión del arbitraje laboral de la LA por motivos de plazo de resolución. Otra cuestión diferente es la especialidad del Derecho laboral —que tiene como objeto la tutela de los derechos de los trabajadores—, que por su naturaleza sí que requeriría de regulación diferenciada.

Algunos autores entienden que la LA se aplica igualmente al arbitraje laboral. Así, la LA «en el inciso anterior a la exclusión de los arbitrajes laborales apunta que "esta ley será de aplicación supletoria a los arbitrajes previstos en otras leyes", luego sin perjuicio de que la norma aplicable en el ámbito social sea la propia, esta aplicación

[868] Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia (BOE de 22 de abril de 1996, núm. 97).
[869] Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (BOE de 17 de octubre de 1990, núm. 249).
[870] Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170).
[871] Artículo 1.4 de la LA.
[872] HERNÁNDEZ BURRIEL, J. (2004, pp. 34-35).
[873] GALINDO GIL, P. (2014, p. 41).

supletoria… [complementaría] lo allí dispuesto cuando existan lagunas a integrar»[874]. Otros entienden que la exclusión goza de una aplicación práctica en modo alguno problemática[875], ya que como señala el TSJ de Navarra[876], «en materia laboral, salvo casos concretos y delimitados, el arbitraje está huérfano de regulación legal puesto que tanto el art. 2.2 de la Ley 38/1988, como el art. 1.4 de la vigente Ley de Arbitraje 2003 establecen que sus disposiciones no resultan aplicables a los arbitrajes laborales. De esta forma solo el art. 24 del R.D. de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo, precepto que no derogó el Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco resultó afectado por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, determina que tal regulación solo será aplicable cuando se trate de conflictos colectivos o con la impugnación en vía arbitral del procedimiento electoral, entre otros». En ese sentido, la exclusión «pretende subrayar los principios singulares sobre los que se asienta el Derecho del Trabajo, las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela, que se refieren para explicar y justificar su tratamiento distinto. Sin embargo, no parece que estas evidentes razones materiales sean suficientes para mantener esta diferencia. De un lado, pues el arbitraje, con independencia de la materia, responde a principios, elementos, estructura y efectos comunes, que bien pudiera haber permitido establecer entre la regulación del arbitraje laboral y la LA, la misma relación de supletoriedad que se establece respecto de, p.e., el arbitraje de consumo, que igualmente obedece a principios materiales estrechamente relacionados con el interés general. Y de otro, pues tales razones de especialidad, materia de las relaciones laborales, que justificarían esta independencia del arbitraje laboral respecto de la LA, no impiden, sin embargo y con toda lógica, que sí exista una relación de supletoriedad entre la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la de Enjuiciamiento civil»[877]. No obstante, conviene reconocer que el «conflicto» en el orden laboral —sobre todo en la negociación colectiva—, no es asimilable sin más a la «controversia», pudiendo implicar el laudo, la decisión sobre «materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afectan a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales»[878]. Ese elenco de materias otorga a los laudos arbitrales una función no solo decisoria, sino

[874] CARDENAL CARRO, M. (2004, p. 1).
[875] ESPLUGUES MOTA, C. (2011, p. 122).
[876] STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 7 de diciembre de 2009, núm. 294/2009 (FD 2º).
[877] PRATS ALBENTOSA, L. (2013, pp. 48-49).
[878] Artículo 85.1 del TRLET-2015.

generadora de derechos y obligaciones como si se tratara de la negoción de los convenios colectivos, integradora, pues, de la relación contractual de carácter laboral[879]. Piénsese por ejemplo en el caso de los controladores aéreos, en el que un laudo estableció el nuevo Convenio Colectivo en el año 2011[880]. En definitiva, el arbitraje laboral parece que posee una mayor transcendía e importancia que el arbitraje común, puesto que a través de un laudo pueden llegar a regularse las condiciones laborales de todo un colectivo.

Si la LA ha optado por excluir el arbitraje laboral de su ámbito de aplicación seguramente atienda a una lógica justificación. Tal vez sea la especial materia de la que se trata, con lo cual, tal vez haya que entender tal hecho como una ocasión, una oportunidad para regular en una sola norma el arbitraje laboral, diferenciándolo así del arbitraje común. Podría pensarse en una propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral, al igual que se ha mencionado anteriormente respecto a la mediación (*supra* Capítulo 2, 2.1.1), es decir, que regulase los aspectos más destacados de la mediación y el arbitraje, como son, por ejemplo, los principios y el procedimiento arbitral. La cuestión fundamental será saber si se opta por una norma que obtenga la aprobación de los sujetos sociales, o, por el contrario, si la norma se publicaría sin haber mantenido contacto con los mismos. Esta última opción parece la menos adecuada, ya que en tanto en cuanto la regulación de los mecanismos extrajudiciales o autónomos no cuente con la aprobación de los sujetos sociales, menor será su aplicación.

En otro orden de cosas, para determinar las materias objeto de arbitraje se emplean dos parámetros, uno positivo y otro negativo[881]. Por un lado, el parámetro positivo permite señalar que son susceptibles de arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a Derecho[882]. Se trata «de un concepto jurídico indeterminado, sin que la LA contenga ningún tipo de lista, ni de supuesto ejemplificativo de aquellas materias que deban considerarse (o no) de libre disposición conforme al ordenamiento jurídico. No obstante, el concepto de "libre disposición" y, por tanto, aquello que puede ser objeto de arbitraje, se ha ido concretando con la

[879] HERNÁNDEZ-GIL ÁLVAREZ CIENFUEGOS, A. (2006, p. 113).
[880] Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 9 de marzo de 2011, núm. 58).
[881] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, p. 155).
[882] Artículo 2.1 de la LA.

práctica arbitral. De este modo, y como regla general, no se consideran susceptibles de sometimiento a arbitraje los litigios concernientes al derecho de la personalidad, filiación, patria potestad, cuestiones que afecten al estado civil de las personas, cuestiones matrimoniales o alimentos futuros»[883]. Al respecto, el apartado II de la Exposición de Motivos de la LA señala que «el artículo 2 regula las materias objeto de arbitraje sobre la base del criterio de la libre disposición, como hacía la Ley 36/1988. Sin embargo, se reputa innecesario que esta ley contenga ningún elenco, siquiera ejemplificativo, de materias que no son de libre disposición. Basta con establecer que la arbitrabilidad de una controversia coincide con la disponibilidad de su objeto para las partes. En principio, son cuestiones arbitrales las cuestiones disponibles. Es concebible que por razones de política jurídica haya o pueda haber cuestiones que sean disponibles para las partes y respecto de las que se quiera excluir o limitar su carácter arbitrable. Pero ello excede el ámbito de una regulación general de arbitraje y puede ser objeto, en su caso, de disposiciones específicas en otros textos legales». Como se ha podido analizar previamente (*supra* Capítulo 2, 2.1.1), en materia de mediación, la LM también hace referencia a la libre disposición de las materias. Por otro lado, el parámetro negativo excluye del arbitraje a las materias sobre las que las partes no tengan poder de disposición conforme a Derecho; cuestiones sobre las que haya recaído resolución judicial firme y definitiva, salvo en los aspectos derivados de su ejecución; las cuestiones en que, con arreglo a las leyes, deba intervenir el Ministerio Fiscal en representación y defensa de quienes por carecer de capacidad de obrar de representación legal, no pueden actuar por sí mismos; y los arbitrajes laborales.

Una de las notas que diferencian la mediación y el arbitraje laboral, de la mediación civil y mercantil, y del arbitraje común, se encuentra en la regulación que se realiza del objeto de los procedimientos. De lo expuesto se puede observar que, tanto en la mediación civil y mercantil, como en el arbitraje común, la característica que se toma en cuenta para establecer las materias que son susceptibles de sometimiento a ambos procedimientos es la libre disposición de las materias. Sin embargo, en el ámbito laboral no se atiende a tal hecho. Los acuerdos interprofesionales laborales establecen, por lo general, una lista de los conflictos objeto de arbitraje.

Son materias que se pueden someter a mediación civil y mercantil, y a arbitraje común los derechos o materias de libre disposición de las partes o, dicho de otra

[883] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. (2011, pp. 155-156).

manera, los asuntos que a la luz de la ley nacional sean susceptibles de transacción[884], esto es, de trato, convenio y negocio[885]. No obstante, hacer alusión a los derechos de libre disposición como factor determinante para someter una materia a mediación o a arbitraje laboral no clarifica nada, ya que, en las relaciones laborales el margen de negociación es muy amplio.

La propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral convendría que regulase las materias o asuntos objeto de la mediación y el arbitraje y, para eso, podría tomar como modelo el acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. El artículo 5 del acuerdo cántabro divide en tres apartados los tipos de conflictos laborales que pueden someterse a mediación y conciliación: con carácter preceptivo, con carácter obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, y voluntariamente por comparecencia ante el ORECLA de las partes afectadas. En el primer caso, se puede someter «todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación… [Además de] cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral». En el segundo supuesto, con carácter obligatorio se someten «conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga. En estos supuestos, la solicitud de mediación-conciliación deberá presentarse en el ORECLA con, al menos, 5 días hábiles de antelación a la fecha de comienzo de la huelga… [Otro tanto sucederá con los] conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo o individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente… [y] conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Por último, voluntariamente cabe plantear «conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de los servicios mínimos en caso de Huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del ORECLA en el transcurso de huelgas…, conflictos que se susciten en la negociación de los acuerdos de interés profesional regulados en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo… [y] cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente… [por la norma de aplicación]».

[884] FERNÁNDEZ ROZAS, J.C. (2006, pp. 77-78).
[885] Significado de transacción de la RAE.

En la misma línea se regulan las materias objeto de mediación-conciliación en el Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears. Así, el artículo 6 del acuerdo dispone que «serán susceptibles de someterse al trámite de mediación-conciliación con arreglo al procedimiento que determina este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

> Con carácter preceptivo:
>
> a) Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación…, así como de impugnación de convenios colectivos, en los supuestos en los que fuera necesario...
>
> b) Todo conflicto que dé lugar a la convocatoria de una huelga o cierre empresarial.
>
> c) Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.
>
> Con carácter voluntario a instancia de parte:
>
> a) Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
>
> b) Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva, siempre que así lo solicite cualquiera de las partes que legítimamente integran la comisión negociadora y en el escrito introductorio se concreten los motivos que bloquean la negociación. Así, podrán someterse al TAMIB los conflictos surgidos durante el período de consulta establecido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, controversias plurales surgidas en supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 52, c) y supuestos de descuelgue empresarial establecidos en los artículos 82.3 y 85.3 del citado cuerpo legal.

c) Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Analógicamente, solicitudes de intervención del TAMIB en el transcurso de huelgas.

d) Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional».

El hecho de regular las materias susceptibles de mediación o arbitraje laboral dividiéndolas de acuerdo a su carácter no resulta inapropiado. Sin embargo, la regulación es muy precisa y concisa, con lo cual, en caso de querer incluir nuevos conflictos, sería necesaria una modificación del articulado. Mejor modelo parece el que se establece, tanto en el PRECO III como en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. En efecto, establecen una lista con el tipo de conflictos susceptibles de sometimiento a procedimientos extrajudiciales o autónomos, pero la lista no resulta restrictiva. Así, respectivamente, los artículos 8 y 4 de los mismos, establecen que los procedimientos serán aplicables en los conflictos colectivos de toda clase: de interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia, de decisión o práctica de empresa, o de intereses. El acuerdo madrileño añade los conflictos jurídicos. Ninguno de los dos acuerdos es de aplicación en los conflictos individuales, por lo tanto, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral podría basarse en la regulación que de ellos realiza el ASACL. En ese sentido, el artículo 8.2 dispone que «los procedimientos de conciliación–mediación y arbitraje serán de aplicación, en los términos establecidos en el presente Acuerdo, en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el artículo 9». Y el artículo 9, respecto a los conflictos individuales señala en sus letras b) y c) que quedan al margen del acuerdo: por una parte, los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS. No obstante, si las partes acuden en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a dicho procedimiento, la conciliación-mediación del SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 64.3. de la LRJS. Por otra parte, los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante, el SERLA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad

acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LRJS.

En definitiva, se trata de regular las materias objeto de la mediación y el arbitraje laboral de una manera clara y sencilla, y sin ser demasiado restrictivos. De esta manera, en caso de que se acuerden incluir nuevos tipos de conflictos a la mediación y el arbitraje laboral —por el Gobierno y agentes sociales—, no sería necesario realizar una modificación de la ley, puesto que tendrían cabida en alguno de los supuestos incluidos. El objetivo de la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral debería ser la perdurabilidad, pero también la adaptabilidad. En el caso de que el Gobierno y los agentes sociales llegasen a un consenso para regular la mediación y el arbitraje a través de una ley, dada la importancia del hecho, sería importante que la regulación se mantuviera vigente durante un largo tiempo[886]. Ahora bien, una ley que no atiende a los cambios sociales, económicos, etc. de nuestro entorno se queda obsoleta y, por ese motivo, la norma tendría que ser modificada para adaptarse a nuevas circunstancias. ¿Cómo puede ser entonces una ley duradera y, al mismo tiempo, adaptable? En tanto en cuanto pudiese haber preceptos de la ley que no fuesen taxativos —como en el caso de las materias susceptibles a mediación y arbitraje—, se posibilitaría que por el mero hecho de incluir un nuevo tipo de conflicto, no se tuviese que modificar la ley de manera constante. Además, basar los procedimientos de mediación y arbitraje en la autonomía de la voluntad y en la flexibilidad permite que las partes puedan adecuar el procedimiento a sus necesidades.

Pues bien, continuando con el análisis de la LA, esta no solo contempla arbitrajes de carácter nacional, sino también internacionales y, para ello, es necesario que concurran algunas de las circunstancias que regula la LA[887]: que en el momento de celebración del convenio arbitral las partes tengan sus domicilios en Estados diferentes; que el lugar del arbitraje, determinado en el convenio arbitral, el lugar de cumplimiento de una parte sustancial de las obligaciones de la relación jurídica de la que dimane la controversia o el lugar con el que esta tenga una relación más estrecha, este situado fuera del Estado en que las partes tengan sus domicilios; o que la relación jurídica de la que dimane la controversia afecte a intereses del comercio internacional.

[886] Tendría que ser una regulación estable, que aportara confianza y no fuera sometida a constantes cambios. De lo contrario, si cada poco tiempo se promulgase una nueva ley, no se permitiría la consolidación de un buen sistema de solución extrajudicial o autónoma de conflictos.
[887] Artículo 3 de la LA.

Por otro lado, la norma incluye unas reglas de interpretación y, más concretamente, el artículo 4 establece que «cuando una disposición de esta ley:

> a) Deje a las partes la facultad de decidir libremente sobre un asunto, esa facultad comprenderá la de autorizar a un tercero, incluida una institución arbitral a que adopte esa decisión, excepto en el caso previsto en el artículo 34.
>
> b) Se refiera al convenio arbitral o cualquier otro acuerdo entre las partes, se entenderá que integran su contenido las disposiciones del reglamento de arbitraje al que las partes se hayan sometido.
>
> c) Se refiera a la demanda, se aplicará también a la reconvención, y cuando se refiera a la contestación, se aplicará, asimismo, a la contestación a esa reconvención, excepto en los casos previstos en el párrafo a) del artículo 31 y en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 38».

De este modo, la primera regla establece que aquellas facultades que la ley reconoce a la voluntad de las partes pueden ser ejercitadas bien por las mismas de forma directa, bien por medio de un tercero, que puede ser una institución arbitral[888]. No obstante, la decisión acerca de si el arbitraje ha de ser decidido con arreglo a Derecho o en equidad no cabe ser adoptada por un tercero, sino que tienen que ser las partes las que lo decidan. La segunda regla establece una integración de la voluntad de las partes en aquellos casos en que las mismas hayan pactado someterse al reglamento de una institución arbitral, en el sentido de que su voluntad se entiende integrada con el contenido de las disposiciones del reglamento de arbitraje al que las partes se hayan sometido[889]. No se trata de suplir la voluntad de las partes, que ha de primar en todo caso dada la naturaleza privada del arbitraje, sino de establecer reglas que la integran, de forma que a falta de acuerdo entre aquéllas exista un criterio de decisión al que atenerse[890]. En consecuencia, el precepto es de aplicación en el caso de arbitrajes institucionales. Al convenir las partes que el arbitraje sea administrado por una de las instituciones, la regulación del arbitraje queda conformada por lo dispuesto por las mismas en el convenio arbitral y, en lo no previsto, por lo dispuesto en el reglamento de

[888] HERNÁNDEZ BURRIEL, J. (2004, p. 45).
[889] HERNÁNDEZ BURRIEL, J. (2004, p. 47).
[890] OLIVENCIA RUIZ, M. (2004, p. 61).

la institución arbitral a la que se sometieron[891]. La tercera regla no requiere de muchas explicaciones, ya que cuando una disposición de la LA se refiera a la demanda, se aplica también a la reconvención, y cuando se refiera a la contestación, se aplica de la misma manera a la contestación y a la reconvención. Así, ha de entenderse que en el caso de que se hubiere planteado reconvención, los árbitros deben decidir la controversia en el plazo de seis meses desde la presentación de la contestación a esta o, en su caso, desde la expiración del plazo para presentarla, sin perjuicio de la facultad de prórroga que se les otorga[892]. Se exceptúan de esta regla dos casos: primero, cuando el demandante no presente en plazo su demanda, los árbitros darán por terminadas las actuaciones, a menos que oído el demandado este manifieste su voluntad de ejercitar alguna pretensión; segundo, cuando el demandante desista de su demanda, los árbitros ordenarán la terminación de las actuaciones, a menos que el demandado se oponga a ello y los árbitros le reconozcan un interés legítimo en obtener una solución definitiva al litigio. Con lo cual, de acaecer cualquiera de esos supuestos, continúa vigente la obligación de los árbitros de cumplir fielmente el encargo, con las responsabilidades que ello supone[893].

Antes de entrar en detalle en el negocio jurídico del que deriva el arbitraje —el convenio arbitral—, en la figura del árbitro y en qué consiste el procedimiento, conviene hacer alusión a las clases de arbitraje que existen de acuerdo a la LA: arbitraje *ad hoc* o institucional, arbitraje de Derecho o de equidad, arbitraje interno o internacional y, arbitraje contractual o testamentario.

Conforme a la primera clasificación, es decir, a la posibilidad de que el arbitraje sea *ad hoc* o institucional, las partes en conflicto pueden encomendar la administración del arbitraje a los árbitros —personas físicas—, por ellas designados (*ad hoc*) o, por el contrario, a las Corporaciones de Derecho Público que, según sus normas reguladoras, puedan desempeñar funciones arbitrales y a las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro que tengan previsto en sus estatutos la realización de funciones arbitrales[894]. En otras palabras, en el arbitraje institucional se designa a una institución arbitral para que administre el arbitraje bajo sus reglas (reglamentos propios de la institución) o para que lo administre fuera del marco institucional a través de un procedimiento administrado

[891] PRATS ALBENTOSA, L. (2013, p. 152).
[892] Artículo 37 de la LA.
[893] OLIVENCIA RUIZ, M. (2004, p. 63).
[894] CORDÓN MORENO, F. (2005, pp. 80-81).

por los propios árbitros de acuerdo con las partes[895]. En lo que se refiere al arbitraje de Derecho o de equidad, se distinguen según los árbitros decidan la cuestión litigiosa con sujeción a una norma jurídica preestablecida o conforme a su leal saber y entender[896]. En el caso del arbitraje interno o internacional, ambos se diferencian dependiendo de si concurre alguna de las circunstancias previstas en el artículo 3.1 de la LA. Así, si se da alguna de dichas circunstancias, el arbitraje será internacional; por el contrario, cuando no existan dichas circunstancias, se entiende que el arbitraje es interno. Por último, en lo que atañe al arbitraje contractual o testamentario, el procedimiento se distingue por su origen. Con lo cual, el arbitraje contractual es el normal, mientras que el testamentario es el «instituido por disposición testamentaria para solucionar diferencias entre herederos no forzosos o legatarios por cuestiones relativas a la distribución o administración de la herencia»[897].

3.3.2 Convenio arbitral

La fuente ordinaria del arbitraje es el convenio arbitral que se define como el acuerdo por el que las personas, naturales o jurídicas, expresan su voluntad inequívoca de someter a arbitraje la solución de todas o algunas de las cuestiones litigiosas o que puedan surgir de relaciones jurídicas determinadas, sean o no contractuales, en materia de su libre disposición conforme a Derecho, expresando la obligación de cumplir tal decisión[898]. El convenio puede adoptar la forma de cláusula incorporada a un contrato o acuerdo independiente en el que se someten a arbitraje las controversias que hayan surgido o puedan surgir en el futuro[899].

El convenio arbitral debe constar por escrito, mediante un documento que esté firmado por las partes. Sin embargo, la forma escrita también se cumple si las declaraciones de voluntad de las partes resultan de «un intercambio de cartas, telegramas, télex, fax u otros medios de telecomunicación que dejen constancia del acuerdo. Se considerará cumplido este requisito cuando el convenio arbitral conste y sea accesible para su ulterior consulta en soporte electrónico, óptico o de otro tipo»[900]. La existencia del convenio puede acreditarse por el intercambio de correos electrónicos, o

[895] ÍSCAR DE HOYOS, J. (2013, p. 5).
[896] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 82).
[897] Artículo 10 de la LA.
[898] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A. (2011, p. 156).
[899] Artículo 9.1 de la LA.
[900] Artículo 9.3 de la LA.

de sistemas SMS o MMS o de otro tipo de mensajes a teléfonos móviles u otro tipo de aparatos receptores móviles. Lo importante es que sea posible su conservación y recuperación a efectos de prueba[901]. La voluntad del legislador de superponer la voluntad de las partes sobre la existencia del convenio arbitral a los requisitos de forma queda reflejada[902] al disponer que «se considerará que hay convenio arbitral cuando en un intercambio de escritos de demanda y contestación su existencia sea afirmada por una parte y no negada por la otra»[903].

En ese sentido, la LA establece que «si el convenio arbitral está contenido en un contrato de adhesión, la validez de dicho convenio y su interpretación se regirán por lo dispuesto en las normas aplicables a ese tipo de contrato»[904]. Debe entenderse que se hace referencia tanto a los convenios arbitrales que aparecen en condiciones generales de la contratación como a los que aparecen en contratos de adhesión particulares en los que una de las partes se limita a adherirse a un clausulado que no ha sido objeto de negociación individual[905]. Así, por ejemplo, las condiciones generales de la contratación pueden darse en las relaciones entre profesionales, así como entre consumidores. En los dos casos, cuando el convenio arbitral resulte de condiciones generales, estas tienen que cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de la contratación[906].

En ocasiones, los convenios incluyen cláusulas patológicas que son aquellas que contienen defectos que pueden generar problemas, a veces graves, en el proceso arbitral: impedir los principales objetivos queridos por las partes para acudir a esta vía, o incluso frustrar que el arbitraje pueda ser desarrollado con éxito[907]. Además, en ocasiones no evitan que se tenga que acudir a los tribunales. Suelen consistir en errores, conceptuales o semánticos, en omisiones, o muy frecuentemente en ambigüedades[908]. Por ejemplo, el uso de cláusulas arbitrales excesivamente escuetas como «las controversias se resolverán por arbitraje», sin referirse a nada más; la referencia a una normativa derogada —lo más conveniente en este caso es referirse en general a la Ley aplicable—;

[901] RODRÍGUEZ PRIETO, F. (2014, p. 177).
[902] CREMADES, B.M. (2006, p. 298).
[903] Artículo 9.5 de la LA.
[904] Artículo 9.2 de la LA.
[905] CREMADES, B.M. (2006, p. 284).
[906] BOE de 14 de abril de 1998, núm. 89.
[907] RODRÍGUEZ PRIETO, F. (2014, p. 179).
[908] RODRÍGUEZ PRIETO, F. (2014, p. 180).

o exigir demasiadas cualidades a los árbitros, lo que genera una limitación en el número de árbitros elegibles.

Asimismo, el convenio arbitral tiene unos efectos entre las partes, sus llamados efectos positivos y negativos. En ese sentido, el convenio «obliga a las partes a cumplir lo estipulado e impide a los tribunales conocer de las controversias sometidas a arbitraje, siempre que la parte a quien interese lo invoque mediante declinatoria»[909]. Por consiguiente, el efecto positivo es la obligación que asumen las partes de resolver la controversia a través del arbitraje y el efecto negativo es el necesario revés de aquella obligación: si alguna de las partes pretendiera recurrir a los tribunales, la otra puede impedirlo haciendo valer el pacto mediante una declinatoria[910]. Ambos efectos tienen su límite en la autonomía de la voluntad, ya que ambas partes, de común acuerdo, mediante un nuevo convenio, pueden decidir dejar sin efecto el convenio arbitral, bien de forma definitiva, o bien solo respecto de una o unas concretas controversias que hayan surgido o puedan surgir[911].

Por consiguiente, una de las partes «podrá denunciar mediante declinatoria la falta de competencia internacional o la falta de jurisdicción por pertenecer el asunto a otro orden jurisdiccional o por haberse sometido a arbitraje o mediación la controversia»[912]. Puede ocurrir que una vez iniciado el arbitraje, el demandado plantee la misma cuestión ante los órganos judiciales. Si formulada la declinatoria esta fuese desestimada coexistirían dos procesos (judicial y arbitral) sobre el mismo objeto, pudiendo terminar con resoluciones contradictorias (laudo y sentencia). Sin embargo, esta situación se da pocas veces en la práctica[913].

En este contexto, con anterioridad a las actuaciones arbitrales o durante su tramitación, alguna de las partes puede solicitar de un tribunal la adopción de medidas cautelares[914]. De esta manera, las partes pueden creer conveniente solicitar la adopción de medidas cautelares para asegurar la efectividad del laudo arbitral estimatorio que se dictare en su día, pero además, para garantizar que los medios de prueba a presentar en su día ante el Tribunal de Arbitraje no desaparezcan o en general para conseguir un

[909] Artículo 11.1 de la LA.
[910] RODRÍGUEZ PRIETO, F. (2014, p. 256).
[911] RODRÍGUEZ PRIETO, F. (2014, p. 257).
[912] Artículo 39 de la LEC.
[913] CREMADES, B.M. (2006, p. 315).
[914] Artículo 11.3 de la LA.

mayor aseguramiento de los medios de prueba[915]. No obstante, los tribunales no son los únicos que pueden adoptar medidas cautelares, ya que como se señalará más adelante los árbitros también están facultados para adoptar medidas cautelares.

En el ámbito laboral es común encontrarse con cláusulas de sumisión a arbitraje insertas en convenios colectivos y acuerdos interprofesionales —previo a la generación del conflicto—, y pactos de sometimiento en los casos de mediación. Las disposiciones contenidas en los acuerdos interprofesionales sobre sometimiento a mediación y a arbitraje se refieren a procedimientos institucionales, y las contenidas en los convenios colectivos se refieren a procedimientos privados. Sin embargo, en el plano individual —entre trabajador y empresario— no es común encontrar este tipo de cláusulas o pactos. En otras palabras, no es muy habitual que trabajador y empresario incluyan cláusulas de sometimiento a mediación o arbitraje en el contrato de trabajo. ¿Pero es esto posible? ¿Se está creando un nuevo modelo de relaciones laborales basado en los acuerdos o negociaciones individuales? Imagínese la situación de una empresa en la que el Convenio Colectivo establece la sumisión a mediación o a arbitraje en caso de conflicto. Pensar que por acuerdo individual entre trabajador y empresario pueda acordarse lo contrario, esto es, negociar el no sometimiento a arbitraje o a mediación no parece que tenga sentido, pero ¿y si el Convenio Colectivo nada dice sobre la mediación o el arbitraje?

En este sentido, la autonomía individual no puede vulnerar lo dispuesto por Convenio Colectivo. Así, «de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE»[916]. Esto es, «lo contrario supondría un vaciamiento de la facultades negociadoras del sindicato»[917]. Con lo cual, «se desprende que no puede la autonomía individual o la decisión unilateral de la empresa, proceder a la regulación de las condiciones de trabajo cuando, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones

[915] CREMADES, B.M. (2006, p. 317).
[916] STC (Sala Primera), de 1 de julio de 1992, núm. 105/1992 (FJ 6ª).
[917] BENAVENTE TORRES, M.I. (2011, p. 227).

laborales afectadas, eluda o soslaye la presencia de los representantes sindicales en la función negociadora»[918].

Además, incumbe a la autonomía individual, si lo desean las partes, abordar aquellos aspectos no contemplados por el Convenio Colectivo, sin que obste a ello el que se trate de materias que hubieran podido ser reguladas o puedan ser reguladas en un futuro, por la autonomía colectiva[919]. En síntesis, es la autonomía colectiva la que demarca los ámbitos en que actúa, quedando el resto de las materias libres para la autonomía individual[920].

Pero, ¿qué ocurre cuando se realiza una regulación abierta de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos en los convenios colectivos? No hay vulneración de convenio y, consiguientemente, no es predicable un deber de negociación puesto que no hay modificación, cuando este no existe, cuando no regula la materia, o cuando se trata de una regulación abierta, es decir, no blindada expresa o implícitamente por la representación[921]. Por el contrario, una regulación muy detallada sobre un aspecto en el Convenio Colectivo es demostrativo de la importancia que le confieren los negociadores e indicio de la exclusión de ordenaciones distintas para supuestos no previstos en él[922]. Con lo cual, y atendiendo a las soluciones extrajudiciales o autónomas, podría entenderse que si el Convenio Colectivo realiza una regulación abierta de las mismas[923], las partes —empresario y trabajador— mediante acuerdo individual pueden acordar someterse únicamente a un procedimiento: a la mediación o al arbitraje.

En definitiva, la autonomía individual, en principio, puede ocupar los espacios que la autonomía colectiva y la ley le dejan libres, pero no solo eso, ya que puede también ocupar espacios regulados por ambas fuentes, con la sola condición de respetar las reglas que presiden la relación entre dichas fuentes y el contrato en el seno del Derecho del Trabajo, en especial, en el artículo 3 del TRLET-2015[924]. En efecto, el apartado c) del artículo 3.1 de la referida norma establece que los derechos y

[918] STSJ de Sevilla/Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 2 de diciembre de 2008, núm. 4043/2008 (FD 3ª).
[919] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2004, p. 167).
[920] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2004, p. 168).
[921] BENAVENTE TORRES, M.I. (2011, p. 229).
[922] STC de 26 de septiembre de 2005, núm. 238/2005 (FJ 6ª).
[923] Piénsese, por ejemplo, en el Convenio Colectivo que dispone que los conflictos se someterán a las soluciones extrajudiciales o autónomas, sin determinar si se refiere a la mediación o al arbitraje.
[924] FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2004, p. 178).

obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan «por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados».

De lo expuesto se puede concluir que las cláusulas de sumisión o pactos de sometimiento a arbitraje o mediación entre trabajador y empresario en el contrato de trabajo serían plenamente válidos, siempre y cuando no contravinieran lo dispuesto sobre la materia en los convenios colectivos, acuerdos interprofesionales u otro tipo de normas. Ciertamente, sería una buena opción para incentivar el uso de estos procedimientos a través de la negociación individual. Así, si los representantes de los trabajadores y empresarios no acordasen someter los conflictos a mediación o a arbitraje, el empresario y el trabajador —mediante el contrato de trabajo— podrían someter los conflictos a cualquier procedimiento. No hay que olvidar, tal y como se mencionaba anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.1), que estos procedimientos cuentan con ventajas frente a la judicialización de los conflictos, entre otras, la rapidez y la flexibilidad.

3.3.3 Los árbitros

Los árbitros son las personas naturales que aceptan el encargo de solucionar, individual o colegialmente, las cuestiones litigiosas sometidas a su decisión[925]. Tal y como dispone la LA, «las partes podrán fijar libremente el número de árbitros, siempre que sea impar. A falta de acuerdo, se designará un solo arbitro»[926]. Establecer un número impar responde a la facilidad de los seres humanos para no ponerse de acuerdo, y se entiende que las partes pueden pactar la composición de un colegio de cinco, siete o nueve árbitros. Ello resulta útil «en el arbitraje *ad hoc* cuando no se da una contienda con la habitual dualidad de partes, sino que son varias partes defendiendo intereses contrapuestos y cada una pretende tener acceso al nombramiento de un árbitro. Este problema no existirá en el arbitraje institucional provocado mediante la adhesión a una cláusula modelo en donde además de predeterminarse el número de árbitros se respira la garantía de que ninguno de ellos ha sido elegido por las partes sino por la institución»[927]. Esto último solo sucede cuando las partes nada han acordado respecto a

[925] PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A. (2011, p. 162).
[926] Artículo 12 de la LA.
[927] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, pp. 327-328).

la designación del árbitro o árbitros, y es entonces cuando la institución se encarga de la designación de los profesionales[928].

El problema puede surgir cuando las partes nombran a dos árbitros. El pacto o convenio arbitral que prevea tal hecho solo sería parcialmente nulo, y así se constata, por ejemplo, por la AP de Cantabria, cuando señala que «debe ahora resolverse sobre la validez de la cláusula mencionada, en la que se preveía únicamente la actuación de dos árbitros de los que se hacía expresa designación, quienes a su vez habrían de nombrar un tercero en caso de discrepancia, cuestión que se suscita porque la nueva ley de Arbitraje, como queda dicho de aplicación al caso, exige imperativamente que el número de árbitros sea impar. Pero ante tal contradicción de la cláusula contractual de arbitraje con la exigencia legal, la consecuencia no debe ser sin embargo la nulidad total de la cláusula, como pudiera entenderse a la vista de lo dispuesto en el artículo 3 de la ley, sino solo parcial en cuanto al número de árbitros y la designación de estos que en ella se hace —dada en este caso la inseparabilidad del número de árbitros con su designación—, por así imponerlo, según la más autorizada doctrina que esta Sala hace suya, el principio de conservación de los contratos, del que es ejemplo en la propia ley de Arbitraje su artículo 8, que prevé la conservación de la cláusula arbitral pese incluso a la nulidad del contrato en sí»[929].

A la vista de lo dispuesto en la LA, el acuerdo de nombramiento de dos árbitros no puede mantenerse, y, en consecuencia, cuando ello ocurra, deberá designarse un solo árbitro. Esta es una «opción guiada por razones de economía»[930]. Si hay un solo árbitro, el procedimiento es más barato y puede incluso llegar a ser más rápido porque se evitan las sesiones de debate o deliberación y la necesidad de conciliar varias agendas para la fijación de las fechas para vistas o audiencias[931]. La falta de acuerdo no es entre las partes sino frente a la ley. Si los árbitros han sido nombrados uno por cada parte la paridad se entiende rota en el caso del arbitraje institucional, cuando la institución

[928] Por ejemplo, el artículo 8 del Reglamento del Tribunal Arbitral de Barcelona dispone que «de no proponerse o de no haber ninguna coincidencia… [en cuanto a la designación de árbitros], el TAB podrá proceder libremente al nombramiento del árbitro que crea conveniente o bien, previamente, a anticipar a las partes una lista con un máximo de seis nombres entre los cuales hará necesariamente la designación. En este último supuesto, las partes dispondrán de un plazo de cinco días para indicar sus preferencias, que solo serán vinculantes para el Tribunal en aquello que coincidan de forma expresa». [http://www.tab.es/images/documents/normativa/reglamento_Tribunal_Arbitral_Barcelona_cas.pdf (última consulta 1 de julio de 2016)].
[929] AAP de Cantabria, de 9 de septiembre de 1993, apelación núm. 494/1992.
[930] Apartado IV de la Exposición de Motivos.
[931] REMÓN, J. (2014, p. 314).

prevea dicho nombramiento y, en el caso del arbitraje *ad hoc*, deberían ser las propias partes, o por delegación de estas, los árbitros pares nombrados por ellas, quienes procedieran a la designación del árbitro impar, y solo si estos dos no se pusieran de acuerdo acudirían a la intervención judicial[932].

En cuanto a la capacidad para ser árbitro, el legislador opta por el criterio de dar la mayor libertad a las partes, y, básicamente, se reduce a que se trate de personas naturales con capacidad de obrar plena. Concretamente, son tres los requisitos que la LA exige a cualquier árbitro: que sea una persona física, que se halle en pleno ejercicio de sus derechos civiles y que no esté sometido a incompatibilidad legal por virtud del ejercicio de una profesión específica o cargo[933]. En este sentido, la LA dispone que «salvo acuerdo en contrario de las partes, la nacionalidad de una persona no será obstáculo para que actúe como árbitro»[934].

La LA de 1988 establecía los casos en los que un árbitro no podía actuar: «quienes tengan con las partes o con la controversia que se les somete, alguna de las relaciones que establecen la posibilidad de abstención y recusación de un juez… [Asimismo], tampoco podrán actuar como árbitros los jueces, magistrados y fiscales en activo, ni quienes ejerzan funciones públicas retribuidas por arancel». Para evitar caer en potenciales incongruencias legislativas la LA remite a la legislación concreta de cada profesión o cargo la opción de que tal profesión o cargo sea o no compatible con el ejercicio de funciones arbitrales[935].

El hecho de que el árbitro deba ser una persona física no significa que las partes no puedan someter sus controversias a la administración de instituciones arbitrales que, en definitiva, son personas jurídicas. Sin embargo, como tales, no ejercen funciones jurisdiccionales, sino que mediante sus reglamentos establecen la persona física que actúa como árbitro[936]. En ese sentido, el artículo 14 de la LA se refiere al arbitraje institucional e indica que «las partes podrán encomendar la administración del arbitraje y la designación de árbitros a: corporaciones de Derecho público y Entidades públicas que puedan desempeñar funciones arbitrales, según sus normas reguladoras,

[932] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 330).
[933] Es el caso de los jueces, los fiscales, los miembros del Gobierno y los altos cargos o los miembros del Consejo de Estado.
[934] Artículo 13 de la LA.
[935] GUTIÉRREZ GARCÍA DE CORTÁZAR, E. (2013, p. 389).
[936] GUTIÉRREZ GARCÍA DE CORTÁZAR, E. (2013, p. 388).

asociaciones y entidades sin ánimo de lucro en cuyos estatutos se prevean funciones arbitrales… [Todas ellas] ejercerán sus funciones conforme a sus propios reglamentos… [y] velarán por el cumplimiento de las condiciones de capacidad de los árbitros y por la transparencia en su designación, así como su independencia».

El artículo 12.2 de la LA de 1988 disponía que cuando el arbitraje tuviera que resolverse conforme a Derecho, los árbitros debían ser abogados en ejercicio. Parece que la condición de que el árbitro tenga que ser un abogado por el mero hecho de resolver el arbitraje conforme a Derecho no es adecuada, ya que no solo los abogados pueden resolver con sujeción a una norma, sino todo aquel que sea titulado en Derecho. Por ese motivo, «salvo acuerdo en contrario de las partes, en los arbitrajes que no deban decidirse en equidad, cuando el arbitraje se haya de resolver por árbitro único se requerirá la condición de jurista al árbitro que actúe como tal. Cuando el arbitraje se haya de resolver por tres o más árbitros, se requerirá que al menos uno de ellos tenga la condición de jurista»[937]. En esta ocasión, la LA ha decidido ampliar el ámbito subjetivo a juristas, pero no a todo titulado en Derecho. Se sustituye la expresión «abogado en ejercicio» por «condición de jurista», que incluye, por ejemplo, a profesores universitarios, abogados del Estado, letrados del Consejo de Estado, letrados de las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, magistrados jubilados, notarios o registradores[938].

El hecho de que los árbitros deban tener la condición de juristas y no simplemente de titulados en Derecho quizá se deba a la especial naturaleza del procedimiento, ya que en el arbitraje, tal y como se mencionó anteriormente (*supra* Capitulo 1, 1.1.3), se produce un efecto de equivalencia jurisdiccional y, por tanto, el laudo resuelve el conflicto de manera definitiva. En consecuencia, a los árbitros se les reviste de mayor categoría que a los mediadores, dadas las especiales características del procedimiento.

Así, en el caso de la mediación, la LM dispone que los mediadores deben realizar unos cursos de formación (*supra* Capítulo 2, 2.1.3), y, en este caso, parece adecuado que los árbitros también realicen unos cursos de formación. El hecho de que los árbitros sean juristas, esto es, personas que ejercen una profesión jurídica[939], y no solo licenciados o graduados en Derecho, no les habilita directamente para llevar a cabo un

[937] Artículo 15.1 de la LA.
[938] REMÓN, J. (2014, p. 334).
[939] Definición de la RAE.

procedimiento arbitral de manera correcta. Piénsese, por ejemplo, en un profesor universitario de Derecho o en un Abogado del Estado que no tenga suficientes nociones de arbitraje. Cuestión diferente es que el jurista elegido fuese un experto en la materia.

En el caso del arbitraje laboral, quizá sería conveniente que los árbitros también tuvieran la condición de juristas. No solo por las características propias del arbitraje, sino también por la materia tratada, el Derecho laboral, a través del cual se pueden crear derechos y obligaciones para los trabajadores y empresarios. Como se mencionaba anteriormente (*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1), el ASAC V considera necesario prestar atención a la formación continua y adecuada dedicación de los mediadores y árbitros, pero no concreta la formación específica con la que deben cumplir los profesionales. En ese sentido, el sindicato CCOO ha definido esa formación y cree necesario que los árbitros cuenten con elevada formación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social[940]. Parece más apropiado que el profesional tenga la condición de jurista, pero también podría admitirse a personas con conocimientos en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, si bien tendrían que acreditar una consolidada trayectoria en la misma, junto con formación adecuada. Formación también con la que sería preferible que contasen los juristas.

En relación al registro de árbitros, la LA nada dice sobre la creación del mismo, tal y como sí señala la LM, pero podría ser una buena opción para que los ciudadanos pudiesen acceder a esa información pública. Como se apuntaba anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.7), en materia laboral, en la mayoría de los casos se acude a un órgano u organismo determinado y, en ellos, los profesionales pertenecen a una lista. Sin embargo, permitir a las partes que puedan acceder a la información acerca de los árbitros aporta confianza y seguridad a las mismas.

Con respecto a lo anteriormente mencionado sobre designación del árbitro o árbitros, cabe añadir que la regla general sobre el procedimiento para nombrar a los árbitros también se basa en la autonomía de la voluntad de las partes: «las partes podrán acordar libremente el procedimiento para la designación de los árbitros, siempre que no se vulnere el principio de igualdad»[941]. El principio de igualdad se vulnera, por ejemplo, si el convenio asigna la facultad de designar a los árbitros solo a una de las partes del

[940] Esta cuestión se ha tratado previamente (*supra* Capítulo 1, 1.2.2.1).
[941] Artículo 15.2 de la LA.

procedimiento[942]. Haciendo uso de esa libertad, las partes pueden designar ellas mismas a los árbitros en el convenio arbitral —lo cual es poco frecuente—[943], encomendar directamente a un tercero esa designación, o prever en el convenio la intervención del tercero con carácter subsidiario, para cuando no haya acuerdo entre ellas o para cuando alguna no haga un nombramiento que le corresponde[944]. Lo más habitual es que las partes encomienden directamente a un tercero la designación de los árbitros —normalmente el tercero es una institución arbitral— o que la designación se refiera a un tercero para el caso en que las partes no se pongan de acuerdo o no hagan el nombramiento que les corresponda[945].

En el caso de que no exista un procedimiento previamente acordado por las partes para la designación de los árbitros[946], o cuando, existiendo el procedimiento, no sea posible designar a los árbitros[947], tiene que aplicarse el procedimiento supletorio que prevé la LA:

> «a) En el arbitraje con un solo árbitro, este será nombrado por el tribunal competente a petición de cualquiera de las partes.
>
> b) En el arbitraje con tres árbitros, cada parte nombrará uno y los dos árbitros así designados nombrarán al tercero, quien actuará como presidente del colegio arbitral. Si una parte no nombra al árbitro dentro de los 30 días siguientes a la recepción del requerimiento de la otra para que lo haga, la designación del árbitro se hará por el tribunal competente, a petición de cualquiera de las partes. Lo mismo se aplicará cuando los árbitros designados no consigan ponerse de acuerdo sobre el tercer árbitro dentro de los 30 días contados desde la última aceptación. En caso de pluralidad de demandantes o de demandados, estos nombrarán un árbitro y aquéllos otro. Si los demandantes o los demandados no se pusieran de acuerdo sobre el

[942] Así, se «vulnera flagrantemente el principio de igualdad, ya que no son las partes o un tercero al que las partes hayan confiado el nombramiento del árbitro quienes acuerdan dicho nombramiento, sino que el nombramiento se confía en exclusiva a una sola de las partes, la asociación» (FJ 5ª de la SAP de Madrid, de 14 de diciembre de 2007, núm. 685/2007).
[943] Tampoco es una «práctica frecuente ni recomendable por el largo tiempo que puede transcurrir entre la celebración del contrato y la aparición de una controversia y las vicisitudes de todo tipo que pueden afectar a la disponibilidad de los nombrados» [REMÓN, J. (2014, p. 337)].
[944] ALONSO PUIG, J.M. (2011, p. 224).
[945] REMÓN, J. (2014, p. 337).
[946] Artículo 15.2 de la LA.
[947] Artículo 15.3 de la LA.

árbitro que les corresponde nombrar, todos los árbitros serán designados por el tribunal competente a petición de cualquiera de las partes.

c) En el arbitraje con más de tres árbitros, todos serán nombrados por el tribunal competente a petición de cualquiera de las partes»[948].

En definitiva, el nombramiento consiste directamente en la designación judicial de los árbitros en aquellos arbitrajes que deban resolverse ante uno o más de tres árbitros.

El tribunal competente para la designación de los árbitros es el previsto en el artículo 8.1 de la LA, reformado por la Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado[949], que dispone que «para el nombramiento y remoción judicial de árbitros será competente la Sala de lo Civil y de lo Penal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma donde tenga lugar el arbitraje». Tal y como indica la LA, «las pretensiones que se ejerciten en relación con lo previsto en los apartados anteriores se sustanciarán por los cauces del juicio verbal»[950]. El tribunal «únicamente podrá rechazar la petición formulada cuando aprecie que, de los documentos aportados, no resulta la existencia de un convenio arbitral»[951].

El procedimiento que lleva a cabo el tribunal en el caso en el que sea este quien designe los árbitros, comprende la confección de una «lista con tres nombres por cada árbitro que deba ser nombrado. Al confeccionar dicha lista el tribunal tendrá en cuenta los requisitos establecidos por las partes para ser árbitro y tomará las medidas necesarias para garantizar su independencia e imparcialidad. En el supuesto de que proceda designar un solo árbitro o un tercer árbitro, el tribunal tendrá también en cuenta la conveniencia de nombrar un árbitro de nacionalidad distinta a la de las partes y, en su caso, a la de los árbitros ya designados, a la vista de las circunstancias concurrentes. A continuación, se procederá al nombramiento de los árbitros mediante sorteo»[952]. Finalmente, «contra las resoluciones definitivas que decidan sobre las cuestiones atribuidas en este artículo al tribunal competente no cabrá recurso alguno»[953].

[948] Artículo 15.2 de la LA.
[949] BOE de 21 de mayo de 2011, núm. 121.
[950] Artículo 15.4 de la LA.
[951] Artículo 15.5 de la LA.
[952] Artículo 15.6 de la LA.
[953] Artículo 15.7 de la LA.

Una vez designados los árbitros, estos tienen que aceptar el cargo. La LA dispone que «salvo que las partes hayan dispuesto otra cosa, cada árbitro, dentro del plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la comunicación del nombramiento, deberá comunicar su aceptación a quien lo designó. Si en el plazo establecido no comunica la aceptación, se entenderá que no acepta su nombramiento»[954]. Por lo tanto, el árbitro elegido dispone de 15 días para comunicar su aceptación a quien lo nombró, que pueden ser la parte, el juez o la institución arbitral, si bien esta última puede establecer otro plazo en su reglamento. Cualquier forma de aceptación es válida mientras se pueda probar luego en caso de discrepancia, pero obviamente la mejor es la forma escrita que deja plena constancia de su remisión al destinatario[955]. El artículo 15.2 de la LA de 1988 obligaba a que esa comunicación se realizase por escrito. Parece que lo más adecuado es que el árbitro haga constar su aceptación por escrito, ya que «poca es la molestia que exige al árbitro esta formalidad; y bastante, en cambio, la seguridad que puede proporcionar, especialmente si va acompañada de un acuse de recibo. Téngase en cuenta que la aceptación determina el nacimiento de la obligación del árbitro de cumplir fielmente su encargo»[956].

Desde el momento en el que los árbitros aceptan el cargo pueden abstenerse o ser recusados, cuando concurran circunstancias que den lugar a dudas justificadas sobre su imparcialidad o independencia, o cuando no posean las cualificaciones convenidas por las partes. La LA dispone que «todo árbitro debe ser y permanecer durante el arbitraje independiente e imparcial. En todo caso, no podrá mantener con las partes relación personal, profesional o comercial. La persona propuesta para ser árbitro deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas sobre su imparcialidad e independencia. El árbitro, a partir de su nombramiento, revelará a las partes sin demora cualquier circunstancia sobrevenida. En cualquier momento del arbitraje cualquiera de las partes podrá pedir a los árbitros la aclaración de sus relaciones con algunas de las otras partes. Un árbitro solo podrá ser recusado si concurren en él circunstancias que den lugar a dudas justificadas sobre su imparcialidad o independencia, o si no posee las cualificaciones convenidas por las partes. Una parte solo podrá recusar al árbitro nombrado por ella, o en cuyo nombramiento haya participado, por causas de las que haya tenido conocimiento después de su designación.

[954] Artículo 16 de la LA.
[955] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 354).
[956] ALONSO PUIG, J.M. (2011, p. 234).

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el árbitro no podrá haber intervenido como mediador en el mismo conflicto entre estas»[957]. La imparcialidad e independencia del árbitro es la clave de la institución arbitral[958]. Generalmente se ha entendido que la independencia es un concepto objetivo, apreciable a partir de las relaciones del árbitro con las partes, mientras que la imparcialidad apunta más a una actitud del árbitro, necesariamente subjetiva, frente a la controversia que se le plantea[959]. Tal y como entiende la AP de Madrid, la independencia supone «la ausencia de vínculos que unan al árbitro con respecto a los intervinientes en el proceso y que impliquen la existencia de algún tipo de relación que pueda llevar a considerar fundadamente la existencia de predisposición o inclinación en el árbitro a acoger las pretensiones de algunas de las partes»[960]. Así como la falta de independencia es susceptible de verificación objetiva, la falta de imparcialidad solo puede ser detectada a través de los indicios de los que se pueda deducir una predisposición del árbitro a favor o en contra de alguna de las partes[961].

La Ley 11/2011 ha incluido un nuevo apartado en el artículo 17 de la LA (a saber, el apartado 4), en el que se indica que el árbitro no puede haber intervenido previamente como mediador en el mismo conflicto, salvo que las partes acuerden otra cosa. De hecho, la Exposición de Motivos de la Ley 11/2011 se refiere brevemente a esta disposición, justificando su inclusión por la necesidad de concretar las incompatibilidades de los árbitros en relación con su intervención en una mediación. La inclusión de este nuevo precepto se considera un acierto por los siguientes motivos[962]: primero, porque no han de confundirse las labores de árbitro y mediador, ya que entre ambas existe una diferencia esencial, que responde al hecho de que el árbitro resuelve conflictos y el mediador se limita a facilitar su resolución y, segundo, porque la relación y el posicionamiento que las partes tienen frente al mediador y frente al árbitro han de ser forzosamente distintas. Así, mientras que para que el mediador pueda ejercer eficazmente su labor las partes tienen que abandonar cualquier planteamiento estratégico, poniendo en su conocimiento todos los elementos que integran la disputa —ya les beneficien o ya les perjudiquen—, en el arbitraje el planteamiento estratégico es

[957] Artículo 17 de la LA.
[958] REMÓN, J. (2014, p. 351).
[959] ALONSO PUIG, J.M. (2011, p. 243).
[960] SAP de Madrid (Sección 12ª), de 30 de junio de 2011, núm. 506/2011, FJ 8ª.
[961] REMÓN, J. (2014, p. 351).
[962] ALONSO PUIG, J.M. (2011, pp. 255-256).

inevitable, porque al final de lo que se trata es de salir victorioso en la disputa, de tal suerte que las partes se cuidarán mucho de revelar al árbitro aquellos aspectos de la controversia que consideren perjudiciales para sus intereses. Por consiguiente, difícilmente las partes actúan con la necesaria transparencia frente al mediador si saben que, en caso de fracasar la mediación, este se convertirá en árbitro, ni el árbitro que previamente ha actuado como mediador puede despojarse a la hora de emitir su laudo de todo aquello que ha conocido durante el proceso de mediación. Sin embargo, en cualquier caso, y respetando la autonomía de la voluntad de las partes, estas pueden decidir dejar sin efecto la previsión y, por consiguiente, permitir que el mediador pueda intervenir posteriormente como árbitro en el mismo conflicto.

Con todo, cabe preguntarse si el hecho de que el árbitro haya actuado previamente como mediador en el mismo conflicto no afecta a los principios de imparcialidad e independencia. En esa línea, en el caso del arbitraje laboral también podría cuestionarse si resulta beneficioso para las partes que el profesional no hubiera intervenido con anterioridad en el mismo conflicto como mediador. Pues bien, en puridad, la imparcialidad y la independencia del árbitro no se verían afectadas. En efecto, si las partes acuerdan que el árbitro actué —aun cuando haya intervenido anteriormente como mediador—, tal posibilidad sería completamente válida atendiendo a la voluntad de las partes[963]. No obstante, lo conveniente sería que los profesionales que se designen para la mediación y para el arbitraje fueran diferentes, con el fin de evitar cualquier sospecha de que los principios de independencia e imparcialidad puedan resultar dañados. De esta manera, las partes tendrán la seguridad de que el árbitro no beneficiará a una de las partes por conocer, de antemano, el conflicto en mediación.

En todo caso, la LA reconoce a las partes la facultad de acordar libremente el procedimiento de recusación de los árbitros[964]. En los arbitrajes encomendados a una institución suele ser frecuente que sea esta la que decida la recusación de acuerdo a su reglamento[965]. Sin embargo, la ley establece un procedimiento supletorio en los casos

[963] Tal y como indica el artículo 18.2 del ASAC V «las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediador». Por lo tanto, siempre y cuando las partes adoptasen de mutuo acuerdo tal decisión, el árbitro puede ser la misma persona que haya intervenido en la mediación.
[964] Artículo 18.1 de la LA.
[965] Es el caso del Reglamento de la Corte Española de Arbitraje, que establece en el artículo 13.4 que «la tramitación y resolución del incidente de recusación corresponderá a la Corte». De la misma manera, el Reglamento del Tribunal Arbitral de Barcelona dispone en el artículo 13.3 que «el TAB decidirá sobre la recusación».

de desacuerdo de las partes a la hora de elegir el procedimiento de recusación, y determina que «a falta de acuerdo, la parte que recuse a un árbitro expondrá los motivos dentro de los quince días siguientes a aquel en que tenga conocimiento de la aceptación o de cualquiera de las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas sobre su imparcialidad o independencia. A menos que el árbitro recusado renuncie a su cargo o que la otra parte acepte la recusación, corresponderá a los árbitros decidir sobre esta». Por lo tanto, en el caso de que el árbitro recusado no renuncie a su cargo ni la otra parte acepte la recusación, los árbitros serán los encargados de decidir la recusación. Este detalle no tiene mayor transcendencia si el árbitro recusado es el único, ya que entonces el mismo seguirá manteniendo la facultad de decidir por sí solo sobre su recusación; pero sí es importante en caso de colegio arbitral —si los árbitros son varios, serán todos ellos quienes decidirán sobre la recusación, sin excluir al recusado—[966]. En el caso de que la recusación planteada no prosperase, «la parte recusante podrá, en su caso, hacer valer la recusación al impugnar el laudo»[967].

Por otro lado, el árbitro tiene que renunciar o las partes tienen que acordar su remoción «cuando un árbitro se vea impedido de hecho o de Derecho para ejercer sus funciones, o por cualquier otro motivo no las ejerza dentro de un plazo razonable»[968]. Los ejemplos pueden ser, para el caso de impedimento de hecho, la enfermedad del árbitro, y para el caso de impedimento de Derecho, el acceso del árbitro a algún cargo que le inhabilite legalmente para arbitrar. El plazo a partir del cual pueda decirse que el árbitro no está ejerciendo sus funciones en tiempo razonable dependerá en cierto grado de cada caso; corresponderá a las partes, a la institución arbitral, a los restantes árbitros o al juez determinar, a la luz de las circunstancias, si el período durante el cual se hubiese prolongado la falta de ejercicio de funciones ha de tenerse por irrazonable[969].

Consideración especial merece el supuesto de fallecimiento del árbitro. Así, el caso del fallecimiento de un árbitro que hubiese sido directamente designado por las partes en el convenio arbitral no debe considerarse comprendido en el artículo 19.1 de la LA, ya que lo procedente sería considerar extinto el convenio arbitral salvo que las partes hayan acordado una solución[970].

[966] ALONSO PUIG, J.M. (2011, p. 260).
[967] Artículo 18.3 de la LA.
[968] Artículo 19.1 de la LA.
[969] ALONSO PUIG, J.M. (2011, p. 262).
[970] Ibídem.

En el caso de la remoción, la LA también dispone el principio de libertad de pacto para que las partes puedan decidir el procedimiento a seguir. Si las partes han encomendado la administración del arbitraje a una institución, por lo general, es esta la que decide si procede la remoción o no[971]. No obstante, la ley establece reglas que se aplicarán de manera supletoria en caso de que exista desacuerdo sobre la remoción y las partes no hayan estipulado un procedimiento concreto para salvar dicho desacuerdo: en el caso de que exista un único árbitro, «la pretensión de remoción se sustanciará por los trámites del juicio verbal. Se podrá acumular la solicitud de nombramiento de árbitros, en los términos previstos en el artículo 15, para el caso de que se estime la de remoción. Contra las resoluciones definitivas que se dicten no cabrá recurso alguno»[972]. Por el contrario, en el supuesto de arbitrajes con pluralidad de árbitros, «los demás árbitros decidirán la cuestión. Si no pudieran alcanzar una decisión, se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior»[973].

Se debe nombrar un nuevo árbitro en tres circunstancias: por el fallecimiento del anterior, cuando este renuncie o cuando proceda su remoción. Si el convenio arbitral determina un número concreto de árbitros, o este número lo establece la institución arbitral, queda claro que la falta de uno determina la necesidad de proceder a suplirlo para cubrir el cupo establecido. La duda surge cuando, en un supuesto de pluralidad de árbitros, en el convenio arbitral se determinan sus nombres, pero no el número. Podría pensarse en dos soluciones: si a lo largo del arbitraje fallece uno de los profesionales, podría defenderse la resolución del convenio al sustentarse este sobre unas personas determinadas, pero también se podría continuar el arbitraje con los restantes[974]. Parece que la solución más acertada sería respetar la voluntad de las partes, quienes decidirán si suplir al árbitro, proseguir el arbitraje con los restantes profesionales o entender que el convenio se resuelve.

[971] El Reglamento de la Corte Española de Arbitraje señala que «cuando un árbitro se vea impedido de hecho o de Derecho para ejercer sus funciones, renuncie, las partes acuerden su remoción, desarrollare una conducta incompatible con la probidad exigida para el desempeño de la función arbitral, o por cualquier otro motivo no ejerza sus funciones dentro de un plazo razonable, la Corte, oídas las partes, procederá a su sustitución» (artículo 13.5). De la misma manera, el Reglamento del Tribunal Arbitral de Barcelona dispone que «las recusaciones por hechos posteriores y desconocidos y las pretensiones de remoción del árbitro deberán plantearse tan pronto como se conozca el hecho en que se sustenten. También en estos supuestos resolverá el TAB, sin que por ello se interrumpan las actuaciones» (artículo 13.4).
[972] Artículo 19.1. a) de la LA.
[973] Artículo 19.1. b) de la LA.
[974] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 372).

El procedimiento de elección del nuevo árbitro «se hará según las normas reguladoras del procedimiento de designación del sustituido»[975]. Lo que significa que el procedimiento debe seguir los mismos cauces que se siguieron para la elección del árbitro sustituido: nombramiento por la parte que en su caso lo propuso, nombramiento de común acuerdo si lo hicieron conjuntamente, formalización judicial si no hubo acuerdo o nombramiento por la institución si la designación se hizo institucionalmente[976]. Una vez nombrado el sustituto, «los árbitros, previa audiencia de las partes, decidirán si ha lugar a repetir actuaciones ya practicadas»[977]. La decisión se lleva a cabo por los demás árbitros, pero en el caso de que se trate de un único árbitro, la decisión es del sustituto, pues a fin de cuentas quien debe decidir la controversia es él y no las partes[978].

Desde el momento en el que el árbitro acepta el nombramiento se genera, al mismo tiempo, una obligación y un derecho o facultad. En este sentido, la LA, por un lado, contempla la obligación que genera para los árbitros y, en su caso, para la institución arbitral, la aceptación del nombramiento de cumplir fielmente el encargo. En caso de incumplimiento, se genera una responsabilidad por los daños y perjuicios causados por mala fe, temeridad o dolo[979]. Por otro lado, como contrapartida a esa obligación, se establece el derecho de los árbitros y de las instituciones arbitrales a exigir a las partes las provisiones de fondos para atender a los gastos que pudieran producirse en el arbitraje, incluidos los honorarios y gastos de los árbitros[980].

En este sentido, para cubrir la responsabilidad civil de los árbitros, la LA exige a los árbitros o a las instituciones arbitrales la contratación de un seguro de responsabilidad civil o garantía equivalente, «en la cuantía que reglamentariamente se establezca. Se exceptúan de la contratación de este seguro o garantía equivalente a las Entidades públicas y a los sistemas arbitrales integrados o dependientes de las Administraciones Públicas»[981]. Como se ha mencionado, la responsabilidad solo es exigible cuando concurra mala fe, temeridad o dolo y, a través de esta limitación, se persigue revestir de ciertas garantías a los árbitros y salvaguardar los principios de

[975] Artículo 20.1 de la LA.
[976] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 372).
[977] Artículo 20.2 de la LA.
[978] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 372).
[979] Artículo 21.1 de la LA.
[980] Artículo 21.2 de la LA.
[981] Artículo 21.1 de la LA.

independencia e imparcialidad para ponerles a cubierto de amenazas de reclamaciones de responsabilidad[982]. Los árbitros pueden equivocarse, pero la equivocación por sí misma no es generadora de responsabilidad. El TS lo explica en los siguientes términos: «desde el punto de vista positivo, la institución del arbitraje, en cuanto comporta materialmente el ejercicio de la función de resolución de conflictos jurídicos en una posición autónoma de imparcialidad, exige que esta no se vea amenazada por reclamaciones de responsabilidad civil por los errores cometidos. Por ello, para que exista esta responsabilidad es menester que la infracción cometida en el cumplimiento del encargo revista un carácter manifiesto y que, cuando menos, sea producto de una grave negligencia. La LA… restringe la responsabilidad a "los daños y perjuicios que causaren por mala fe, temeridad o dolo" (artículo 1 LA), por considerar que solo los daños causados intencionalmente o mediando grave negligencia pueden determinar la exigencia de responsabilidad a los árbitros sin amenazar la autonomía de actuación necesaria para el ejercicio de la facultad de resolución heterónoma de conflictos que se les reconoce de acuerdo con la voluntad de las partes»[983].

En los casos de arbitrajes institucionales, «el perjudicado tendrá acción directa contra la misma, con independencia de las acciones de resarcimiento que asistan a aquélla contra los árbitros»[984]. Lo que supone que todo perjudicado puede reclamar de forma directa contra la institución, o bien, contra el árbitro o árbitros que hayan sido nombrados por la institución[985].

En el caso del arbitraje laboral, resultaría conveniente que los profesionales contasen con un seguro de responsabilidad civil. Como se ha podido ver anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.3), en el caso de los profesionales del Derecho o de las Relaciones Laborales, los respectivos Colegios profesionales suscriben un seguro que cubre a sus colegiados, pero los profesionales que no se encuentran colegiados sí que requerirían de un seguro de responsabilidad civil para cubrir los daños y perjuicios que pudieran generarse en el ejercicio del arbitraje.

En cuanto a la provisión de fondos, la LA establece el derecho de los árbitros o de las instituciones de exigir a las partes las provisiones de fondos necesarias, salvo pacto

[982] REMÓN, J. (2014, p. 383).
[983] STS (Sala Primera), de 22 de junio de 2009, núm. 429/2009, (FD 4ª).
[984] Ibídem.
[985] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 83).

en contrario. El artículo 21.2 de la LA añade que «a falta de provisión de fondos por las partes, los árbitros podrán suspender o dar por concluidas las actuaciones arbitrales. Si dentro del plazo alguna de las partes no hubiere realizado su provisión, los árbitros, antes de acordar la conclusión o suspensión de las actuaciones, lo comunicarán a las demás partes, por si tuvieren interés en suplirla dentro del plazo que les fijaren». En el caso del arbitraje *ad hoc,* se entiende que el árbitro, al amparo de la LA, tiene la facultad de exigir a las partes el anticipo o pago a cuenta en que la provisión de fondos consiste, esto es, se trata de un fraccionamiento de pago *ex lege*[986]. Por el contrario, en el caso del arbitraje institucional, la exigibilidad deriva del contenido de la relación contractual existente entre las partes y la institución[987]. Con lo cual, el derecho a exigir la provisión de fondos proviene del reglamento de la institución[988].

En cualquier caso, la falta de provisión de fondos puede acarrear la suspensión o la conclusión de las actuaciones arbitrales. Se trata esta de una norma que responde a la lógica de las relaciones obligatorias bilaterales a título oneroso: el incumplimiento de la obligación del pago de la provisión de fondos legítima, por así decirlo, la decisión del árbitro[989]. Decisión que puede consistir en suspender las actuaciones arbitrales o darlas por concluidas. La LA no establece qué criterio debe seguir el árbitro para decantarse por la suspensión o por la conclusión, por lo que se entiende que el árbitro tendrá que actuar de acuerdo a su leal saber y entender.

Muchos de los reglamentos arbitrales[990] recogen la norma que posibilita a la parte que ya ha pagado su cuota de la provisión de fondos para que asuma la cuota de la otra

[986] DE ÁNGEL YÁGÜEZ, R. (2013, p. 524).
[987] Ibídem.
[988] A modo de ejemplo, el Reglamento de Arbitraje del Tribunal Arbitral de Valencia dispone en el artículo 5.4 que «los intervinientes en el procedimiento deberán satisfacer por partes iguales las provisiones que procedan». El Reglamento del Tribunal Arbitral de Málaga, por su parte, en el artículo 20 dispone que «examinadas las pretensiones de las partes, se fijará por el miembro del Patronato asistente a la comparecencia, con el auxilio del árbitro la cuantía del procedimiento y en función a ella, la provisión de fondos que las partes deben efectuar para atender los gastos y honorarios del arbitraje incrementados con el IVA correspondiente».
[989] DE ÁNGEL YÁGÜEZ, R. (2013, p. 525).
[990] Es el caso del Reglamento del Tribunal Arbitral de Málaga que señala en el artículo 29 que «si dentro del plazo que se ha fijado a las partes para efectuar la correspondiente provisión de fondos alguna o algunas de ellas no la hubieran realizado, el TAM, antes de acordar la conclusión o la suspensión de las actuaciones podrá comunicarlo a las demás partes por si tuvieran interés en suplirla dentro del plazo que se les fije». De la misma forma, el Reglamento de Arbitraje del Tribunal Arbitral de Valencia dispone en el artículo 5.4 que «los intervinientes en el procedimiento deberán satisfacer por partes iguales las provisiones que procedan y, si alguno de ellos no lo hiciere puntualmente, se dará traslado a los demás para que procedan a su complemento, sin perjuicio de su reintegro a cargo del resto, si así se decidiere en el laudo que se dicte». El Reglamento de la Corte de Arbitraje de Madrid también regula en su artículo

parte, a fin de que el arbitraje continúe[991]. Eso sí, el laudo que se dicte, cualquiera que sea su orientación, debe contener un pronunciamiento de condena a reembolsar dicha suma a la parte que haya realizado el pago.

Otra facultad de la que disponen los profesionales del arbitraje es aquella relacionada con la determinación de su propia competencia, «incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o la validez del convenio arbitral o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia»[992]. Ambas facultades, vinculadas entre sí, responden a la finalidad común de impedir que una controversia sometida a arbitraje termine siendo resuelta por la jurisdicción ordinaria[993]. El sentido de la norma no es el de entregar a los árbitros una facultad que pueden utilizar o no a su arbitrio, sino sentar la procedencia de que ellos mismos aprecien en su caso la falta de competencia o inexistencia o invalidez del convenio arbitral, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir conforme al artículo 21 de la LA[994].

La primera facultad, se conoce por su denominación alemana *Kompetenz-Kompetenz Prinzip (*competencia de la competencia), según la cual los árbitros son los competentes para resolver cualquier asunto que afecte a su competencia, cuando alguna de las partes la haya cuestionado. Entre los diversos problemas que en materia de competencia arbitral se pueden presentar, tienen especial relevancia los relacionados con las materias objeto de arbitraje, entre las que se encuentra la falta de competencia objetiva de los árbitros cuando la controversia sometida a arbitraje recae sobre materia no disponible conforme a Derecho[995].

La segunda facultad, íntimamente ligada con la anterior, permite que los árbitros puedan pronunciarse sobre la oposición al arbitraje basada en la inexistencia o invalidez del convenio arbitral. Esto es, posibilita que la regla de la *Kompetenz-Kompetenz* abarque lo que se conoce como separabilidad del convenio arbitral respecto del contrato principal, ya que la validez del convenio arbitral no depende de la del contrato

10.5 que «si el pago no se realizara en ese plazo, la Corte lo pondrá en conocimiento de la otra parte con el fin de que, si lo considera oportuno, pueda realizar el pago pendiente en el plazo de diez días».
[991] MUÑOZ SABATÉ, L. (2006, p. 382).
[992] Artículo 22.1 de la LA.
[993] GONZÁLEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN, C. (2014, P. 394).
[994] CADARSO PALAU, J. (2011, p. 343).
[995] Ibídem.

principal[996]. Esto evita que la nulidad del contrato implique fatalmente la de la cláusula arbitral, lo que obligaría a remitir la controversia a la jurisdicción ordinaria[997]. Para la determinación de la inexistencia, ineficacia o invalidez del convenio arbitral habrá que estar a la disciplina general de los contratos, además de atender a las previsiones del artículo 9 de la LA, sobre la forma y contenido del convenio arbitral y, en particular, sobre la necesidad de su constancia por escrito[998].

Las excepciones mencionadas «deberán oponerse a más tardar en el momento de presentar la contestación, sin que el hecho de haber designado o participado en el nombramiento de los árbitros impida oponerlas. La excepción consistente en que los árbitros se exceden del ámbito de su competencia deberá oponerse tan pronto como se plantee, durante las actuaciones arbitrales, la materia que exceda de dicho ámbito. Los árbitros solo podrán admitir excepciones opuestas con posterioridad si la demora resulta justificada»[999]. Las excepciones opuestas se resuelven «con carácter previo o junto con las demás cuestiones sometidas a su decisión relativas al fondo del asunto. La decisión de los árbitros solo podrá impugnarse mediante el ejercicio de la acción de anulación del laudo en el que se haya adoptado. Si la decisión fuese desestimatoria de las excepciones y se adoptase con carácter previo, el ejercicio de la acción de anulación no suspenderá el procedimiento arbitral»[1000]. Por lo tanto, la acción de anulación es la única vía para impugnar la decisión relativa a la competencia de los árbitros.

Las dos facultades de los árbitros mencionadas, relativas a la competencia para resolver asuntos que afecten a su competencia y las oposiciones basadas en la inexistencia o invalidez del convenio arbitral, se podrían incluir en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que a lo largo de esta tesis se propone. Podría parecer una cuestión baladí, por entender que los árbitros conocen cuáles son sus competencias. Sin embargo, incluir tales facultades atiende a la necesidad de informar a las partes en conflicto o a la ciudadanía en general sobre las diferentes facultades de los árbitros. Así, serán conocedoras de las facultades propias de los profesionales, sin que en ningún caso los tribunales puedan conocer o resolver asuntos que afecten a la

[996] Así, conforme al artículo 22.1 de la LA, «a este efecto, el convenio arbitral que forme parte de un contrato se considerará como un acuerdo independiente de las demás estipulaciones del mismo. La decisión de los árbitros que declare la nulidad del contrato no entrañará por sí sola la nulidad del convenio arbitral».
[997] GONZÁLEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN, C. (2014, P. 411).
[998] CADARSO PALAU, J. (2011, p. 344).
[999] Artículo 22.2 de la LA.
[1000] Artículo 22.3 de la LA.

competencia de los árbitros u oposiciones basadas en la inexistencia o invalidez del convenio arbitral.

Como puede observarse, la LA se caracteriza por la flexibilidad otorgada a las partes y apenas contiene disposiciones imperativas. El artículo 22 es precisamente una de ellas, lo que impide que las partes dispongan de su contenido: las partes carecen de potestad para negarse a que rija el principio *Kompetenz-Kompetenz*, acordar que no sea aplicable el principio de separabilidad o convenir que los árbitros decidan sobre su competencia respecto a materias no arbitrables, pactar el planteamiento de excepciones en un momento distinto al contemplado en el mencionado precepto, o impugnar la decisión arbitral relativa a la competencia de forma distinta a la prevista en el artículo 22 de la LA[1001].

Por último, otra de las facultades que se otorga al árbitro es aquella relacionada con las medidas cautelares. En verdad, la adopción de medidas cautelares constituye una de los actos a tener en cuenta en el arbitraje —se pueden solicitar antes o durante la pendencia de un procedimiento arbitral[1002]—, pero no se considera una fase del procedimiento arbitral. Por ello, son objeto de análisis en este apartado, y no en el referente a las fases del arbitraje. En este sentido, los árbitros, salvo acuerdo en contrario de las partes, pueden «a instancia de cualquiera de ellas, adoptar las medidas cautelares que estimen necesarias respecto del objeto del litigio. Los árbitros podrán exigir caución suficiente al solicitante»[1003]. Con lo cual, esta regulación reconoce legalmente la potestad arbitral para adoptar medidas cautelares —sin embargo, para la ejecución de las medidas cautelares decididas por el árbitro se debe acudir a los órganos jurisdiccionales[1004]—, y posibilita la alternativa de que los jueces adopten medidas cautelares en el arbitraje[1005]. Esto es, la LA parece querer otorgar a los árbitros las mismas posibilidades tuteladoras que las otorgadas a la jurisdicción ordinaria. No obstante, es evidente que el árbitro carece de *imperium* para ejecutar las medidas

[1001] VENEGAS GRAU, C. (2013, p. 551).
[1002] Artículo 11.3 de la LA.
[1003] Artículo 23 de la LA.
[1004] El V apartado de la Exposición de Motivos señala que «obviamente, los árbitros carecen de potestad ejecutiva, por lo que para la ejecución de las medidas cautelares será necesario recurrir a la autoridad judicial».
[1005] BARONA VILAR, S. (2011, pp. 1054-1055).

cautelares ordenadas por él. Para ello, cuando la medida no sea acatada voluntariamente, se requerirá el auxilio judicial[1006].

La LA contempla un sistema dual de medidas cautelares, pues reconoce esta función, tanto a los árbitros, como a los Tribunales de Justicia[1007]. Esto significa que el demandante, o el demandado, pueden elegir con absoluta libertad si dirigen su solicitud de medidas cautelares al juez o al árbitro y, claro está, si optan por el primero, ello no puede interpretarse en absoluto como una renuncia tácita al arbitraje[1008]. En el caso de que la tutela cautelar se solicite a un juez, se debe prestar fianza suficiente para responder de los daños y perjuicios que puedan causarse al demandado si se demuestra que la medida carecía de fundamento y es posteriormente revocada[1009]. Por el contrario, la LA no impone a los árbitros la obligación de exigir una caución, sino que se limita a prever las opciones de las que disponen los profesionales: solicitar o no la caución.

Las medidas cautelares solo pueden versar sobre el objeto del litigio, pues los árbitros solo pueden tomar decisiones válidas sobre aquella o aquellas cuestiones que, por haberles sido sometidas por las partes, forman el objeto del arbitraje[1010]. Desde luego, las medidas cautelares que adopten deben tender a hacer posible la ejecución de un futuro laudo de condena[1011].

En cualquier caso, la LA no regula la clase de medidas ni describe las medidas concretas que pueden ser dictadas por los árbitros. Tal y como señala el V apartado de la Exposición de Motivos, «la Ley ha considerado preferible no entrar a determinar el ámbito de esta potestad cautelar». Y ello porque el listado no podría ser exhaustivo y no sería posible abarcar todas las opciones que caben en el arbitraje internacional, tanto más cuanto que este último va evolucionando muy rápidamente en el ámbito de las medidas cautelares[1012].

La LA solo dispone que «a las decisiones arbitrales sobre medidas cautelares, cualquiera que sea la forma que revistan, les serán de aplicación las normas sobre

[1006] VENEGAS GRAU, C. (2013, p. 562).
[1007] La potestad judicial se rige por la LEC y la potestad arbitral por la LA.
[1008] GONZÁLEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN, C. (2014, p. 417).
[1009] FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, M.A. (2011, p. 358).
[1010] FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, M.A. (2011, p. 354).
[1011] FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, M.A. (2011, p. 355).
[1012] VENEGAS GRAU, C. (2013, p. 563).

anulación y ejecución forzosa de laudos»[1013]. Omite toda referencia al procedimiento, lo que determina que deba ser el reglamento de la corte arbitral, desarrollado mediante las oportunas órdenes procesales (o solo estas últimas, si el arbitraje es *ad hoc* o si es institucional, pero el reglamento guarda silencio sobre esta cuestión), los que fijen el cauce por el que deban tramitarse las medidas cautelares[1014]. En consecuencia, la decisión arbitral no es recurrible, pero la parte agraviada puede ejercitar la acción de anulación. En otras palabras, la decisión cautelar arbitral se formaliza a través del denominado laudo parcial, que «tiene el mismo valor que el laudo definitivo»[1015], y cabe plantear anulación de este laudo independientemente de la anulación del laudo que resuelve el fondo[1016].

3.3.4 Procedimiento arbitral

Antes de entrar a analizar las concretas y diferentes fases del arbitraje, para su mejor entendimiento, conviene detenerse en ciertos aspectos que caracterizan el procedimiento.

A lo largo de todo el procedimiento se tiene que velar por los principios rectores del arbitraje, que son: la igualdad, la audiencia y la contradicción. Estos principios constituyen la esencialidad básica procedimental que ha de servir de orientación constante en el curso de las actuaciones arbitrales[1017]. Es cierto que las partes determinan el procedimiento a seguir, de acuerdo a la autonomía de la voluntad, y, es por eso, que las previsiones de la ley son dispositivas[1018]. Ahora bien, sin perjuicio del informalismo y de la flexibilidad de procedimiento propio del arbitraje, deben respetarse, en todo caso, los principios de igualdad, audiencia y contradicción que permiten garantizar el derecho de defensa de las partes a lo largo del mismo[1019].

Respecto a la cuestión de si en la mediación y el arbitraje laboral resultan de aplicación la flexibilidad y la autonomía de la voluntad de las partes, como se ha señalado anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.5), sería adecuado introducir la misma

[1013] Artículo 23.2 de la LA.
[1014] GONZÁLEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN, C. (2014, P. 431).
[1015] VII apartado de la Exposición de Motivos de la LA.
[1016] SAN CRISTÓBAL REALES, S. (2013, p. 293).
[1017] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, p. 614).
[1018] El VI apartado de la Exposición de Motivos de la LA determina que «las reglas que sobre el procedimiento arbitral se establecen son dispositivas y resultan, por tanto, aplicables solo si las partes nada han acordado directamente o por su aceptación de un arbitraje institucional o de un reglamento arbitral».
[1019] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, p. 614).

regla que impera en la LA y en la LM: la flexibilidad. Así, las partes podrían decidir conjuntamente de qué manera realizar el procedimiento arbitral y de mediación (qué fases incluir, cuáles no, realizar fases conjuntamente, etc.). Es verdad que en el arbitraje, al contrario de lo que ocurre en la mediación, el tercero resuelve mediante laudo el conflicto (*supra* Capítulo 1, 1.1.3). Sin embargo, esta cuestión no interfiere en el hecho de que las partes asuman el protagonismo en el procedimiento. También sería preferible que en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral imperase la autonomía de la voluntad de las partes (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.5). En tal caso, podría optarse por dos situaciones: que la autonomía de la voluntad de las partes imperase en todo el procedimiento —con lo cual, las partes podrían acordar cuantos aspectos del procedimiento quisieran— o, por el contrario, que la autonomía de la voluntad solo entrase en juego en aquellos aspectos no dispuestos por la ley. En ambos casos, las partes serían importantes protagonistas del procedimiento.

La razón por la que se contempla el segundo caso —referido al hecho de que la autonomía de la voluntad solo se pudiera aplicar en aquellos aspectos no dispuestos por ley— atiende a la especial situación que se da en el Derecho laboral, en el que se otorga protección al trabajador frente al empresario e, igualmente, atiende al principio de indisponibilidad de derechos que se reconoce en el artículo 3.5 del TRLET-2015[1020]. Por ello, a través de la autonomía de la voluntad de las partes se podría inclinar la balanza a favor del empresario —como consecuencia del acuerdo conjunto entre empresario y trabajador de suprimir, por ejemplo, la fase de pruebas beneficiosa para el trabajador—. Con el fin de no contribuir a esa desventaja, se podría optar únicamente por incluir la autonomía de la voluntad en aquellos aspectos no regulados por ley. Así, el acuerdo entre las partes —en aquellas materias no reguladas por ley—, tendría que contar con el visto bueno del árbitro o mediador, con el fin de que el profesional atendiese a la especial protección de los trabajadores, asegurando de esa manera la igualdad entre las partes.

El legislador, consciente de la desigualdad que existe entre empresario y trabajador, opta, en numerosas ocasiones, por regular determinadas materias por ley para equilibrar así la balanza entre ambos. No obstante, si se permitiese atender a la

[1020] El citado artículo dispone que «los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».

autonomía de la voluntad en el conjunto del procedimiento arbitral, no tendría por qué verse afectada la relación entre las dos partes —con la consiguiente inclinación de la balanza a favor del empresario—, siempre y cuando el profesional fuera el encargado de vigilar los acuerdos entre las partes y diese su conformidad para evitar posibles desigualdades.

La autonomía de la voluntad de las partes se encuentra íntimamente ligada en el ámbito laboral a la prohibición de disponer por parte de los trabajadores (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.5). La prohibición de disponer por parte del empleado de derechos reconocidos legalmente adquiere mayor relevancia en la mediación, donde el trabajador y el empresario son los que adoptarán un acuerdo que genera derechos y obligaciones laborales. Por el contrario, piénsese, por ejemplo, que las partes, en un procedimiento arbitral acuerdan realizar las pruebas y las conclusiones en un mismo día. Ese acuerdo nada tendrá que ver con la prohibición de disponer que se impone al trabajador, en tanto en cuanto no se dispone de ningún derecho laboral reconocido legalmente al empleado. Con lo cual, incluir el principio de irrenunciabilidad de derechos en el arbitraje laboral no tendría sentido, ya que la autonomía de la voluntad en el arbitraje, al contrario de lo que ocurre en la mediación, solo entraría en juego en el procedimiento, pero no así en el acuerdo; ya que en el arbitraje el acuerdo lo adopta el árbitro, tal y como se ha señalado previamente (*supra* Capítulo 1, 1.1.3). Por ello se hace necesario que sea en la mediación donde el profesional tenga que atender sobremanera al acuerdo de las partes —generador de derechos y obligaciones—. Según lo expuesto anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.2.5), el acuerdo deberá respetar los mínimos del orden público laboral y contar con el visto bueno del mediador.

En definitiva, al igual que ocurre en la LM y en la LA, en el ámbito laboral podría imperar la autonomía de la voluntad de las partes, siempre y cuando —y esa es la diferencia con la LM y la LA— el profesional aprobase el acuerdo entre trabajador y empresario, con la finalidad de que el pacto no interfiera negativamente en la protección que suelen otorgar las leyes laborales a la parte débil, esto es, al trabajador.

Pues bien, tal y como se ha mencionado, el procedimiento arbitral se basa en tres principios fundamentales: contradicción, igualdad y audiencia. De este modo, el primer apartado del artículo 24 de la LA dispone que «deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos». Si bien

el título del citado artículo anuncia los tres principios, el primer párrafo los reduce a dos: el principio de igualdad y el de audiencia. Sin embargo, el principio de contradicción se encuentra íntimamente relacionado con ambos, por cuanto se trata de una verdadera garantía o cautela encaminada a que las partes puedan alegar sus pretensiones y efectuar un debate contradictorio y con igualdad que refleje la posición de conflicto de las partes[1021].

De acuerdo al principio de igualdad, las partes deben ser tratadas por igual, lo que significa que deben contar con las mismas oportunidades de defender sus pretensiones o posiciones[1022]. Piénsese por ejemplo en la parte que invoca su escasez de recursos económicos y es liberada de su compromiso arbitral. Ese hecho le colocaría en una situación de desigualdad. La LA no aporta una solución al problema, ya que el artículo 21.2 establece que «a falta de provisión de fondos por las partes, los árbitros podrán suspender o dar por concluidas las actuaciones arbitrales». La Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita[1023], no incluye el arbitraje entre las prestaciones que comprende el derecho a la asistencia jurídica gratuita. No obstante, convendría que se incluyese en un futuro el arbitraje dentro de la asistencia jurídica gratuita, de acuerdo a lo comentado anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.5).

Respecto al principio de audiencia debe entenderse la posibilidad de ambas partes de ser oídas y formular las alegaciones y pruebas que estimen oportunas en defensa de su derecho[1024]. El derecho de defensa se consagra en el artículo 24 de la CE que dispone que «todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión».

El segundo apartado del artículo 24 de la LA señala que «los árbitros, las partes y las instituciones arbitrales, en su caso, están obligadas a guardar la confidencialidad de las informaciones que conozcan a través de las actuaciones arbitrales». Se enuncia así un deber de confidencialidad de árbitros, instituciones arbitrales y de las partes «respecto de hechos e informaciones que puedan conocer a través de las actuaciones arbitrales»[1025]. Conviene resaltar que, en buena parte, este deber legal de

[1021] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, p. 615).
[1022] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, p. 616).
[1023] BOE de 12 de enero de 1996, núm. 11.
[1024] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, p. 617).
[1025] DÍEZ-PICAZO y PONCE DE LEÓN, L. (2011, p. 372).

confidencialidad coincide con el deber de secreto profesional de los profesionales jurídicos, tal y como se apuntó anteriormente en la mediación (*supra* Capitulo 2, 2.1.2.4). Asimismo la ley se limita a establecer el deber sin apuntar norma alguna por la que se sancione su incumplimiento, aunque son aplicables[1026], cuando así lo sean, las reglas penales relativas a los secretos[1027], las normas disciplinarias respecto de los profesionales jurídicos[1028] y genéricamente el deber de resarcimiento por los daños y perjuicios que la infracción ocasione[1029].

Otra de las cuestiones a tener en cuenta en el arbitraje es el procedimiento que se llevará a cabo. Así, antes de comenzar el arbitraje, las partes pueden convenir el procedimiento al que se hayan de ajustar los árbitros[1030]. El precepto «tiene una gran sintonía con la idea del legislador de ofrecer un mecanismo plenamente útil a las partes y especialmente adaptado a las exigencias y necesidades de estas. Para el legislador el proceso arbitral no es sino una manifestación más del principio de la autonomía de la voluntad que se manifiesta en el otorgamiento del convenio arbitral, en el nombramiento de los árbitros, en la determinación de la clase de arbitraje que se desea

[1026] Ibídem.

[1027] El Capítulo I de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE de 24 de noviembre de 1995, núm. 281), se refiere al descubrimiento y revelación de secretos y, en ese sentido, el artículo 199.1 establece que «el que revelare secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses».

[1028] Como son el Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española (BOE de 10 de julio de 2001, núm. 164), y el Código Deontológico de la Abogacía Española (Adaptado al Estatuto General de la Abogacía Española, aprobado el 27 de septiembre de 2002, en el pleno del Consejo General de la Abogacía Española) [http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2012/06/CODIGO-DEONTOLOGICO.pdf (última consulta 1 de julio de 2016)]. Así, el artículo 21. b) del Real Decreto 658/2001 señala las prohibiciones que tienen los abogados, entre ellas, «compartir locales o servicios con profesionales incompatibles, si ello afectare a la salvaguarda del secreto profesional», cuya infracción se sanciona disciplinariamente. Igualmente, de acuerdo al artículo 25.2. a) del citado real decreto, señala que se considerará contraria a las normas deontológicas de la abogacía la publicidad que suponga «revelar directa o indirectamente hechos, datos o situaciones amparados por el secreto profesional». Asimismo, el artículo 32 de la referida disposición dispone que «los abogados deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias que conozcan por razón de cualquiera de las modalidades de su actuación profesional, no pudiendo ser obligados a declarar sobre los mismos». De la misma manera, el artículo 5.1 del Código Deontológico de la Abogacía Española se refiere al secreto profesional e indica que «la confianza y la confidencialidad en las relaciones entre cliente y abogado, ínsita en el derecho de aquel a su intimidad y a no declarar en su contra, así como en derechos fundamentales de terceros, impone al abogado el deber y le confiere el derecho de guardar secreto respecto de todos los hechos o noticias que conozca por razón de cualquiera de las modalidades de su actuación profesional». El procedimiento disciplinario se regula a través del Reglamento de procedimiento disciplinario del Consejo General de la Abogacía Española de 2009 [http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2012/06/reglamento_procedimiento_disciplinario_pdf.pdf (último consulta 26 de abril de 2016)].

[1029] Es perfectamente aplicable a este caso la responsabilidad civil de los árbitros por los daños y perjuicios que causaren por mala fe, dolo o temeridad, cuestión tratada previamente (*supra* Capítulo 3, 3.3.3).

[1030] Artículo 25.1 de la LA.

y, como colofón, en la determinación del procedimiento arbitral que estos han de seguir»[1031]. Por lo tanto, las partes pueden establecer el proceso arbitral que deseen siempre que se rija por el principio de la demanda[1032], siempre que existan actos alegatorios y probatorios y siempre que rija el principio de contradicción, igualdad y defensa[1033].

A falta de acuerdo por las partes sobre la determinación del procedimiento, la LA establece que «los árbitros podrán, con sujeción a lo dispuesto en esta Ley, dirigir el arbitraje del modo que consideren apropiado. Esta potestad de los árbitros comprende la de decidir sobre admisibilidad, pertinencia y utilidad de las pruebas, sobre su práctica, incluso de oficio, y sobre su valoración»[1034]. En todo caso, conviene realizar una serie de apreciaciones respecto a este apartado. Así, los árbitros en su determinación procesal tienen libertad, pero deben ajustarse a los principios procesales del artículo 24 de la LA y al resto de las disposiciones de la legislación arbitral, de modo que el cauce arbitral reúna las garantías necesarias previstas en la misma. Igualmente, es posible que los árbitros determinen, dentro de esos límites legales, la totalidad de los pasos procesales que han de seguirse. No solo eso, también diseñan todos los trámites necesarios, pero pueden hacer uso de un reglamento y encauzar el procedimiento arbitral conforme al mismo. Además, en otras ocasiones completan la autonomía de las partes, que ha resultado insuficiente en su previsión procedimental. Es decir, tienen una facultad supletoria en relación a las decisiones procedimentales que no hayan quedado suficientemente determinadas por las partes, o que el reglamento institucional no contempla.

Otra de las cuestiones a tener en cuenta antes de la celebración del arbitraje es el lugar en que se lleva a cabo el procedimiento. Fijar un determinado lugar para llevar a cabo el arbitraje es muy importante, ya que sus efectos son varios[1035].

De entrada, debe tenerse en cuenta que el lugar del arbitraje determina la ley aplicable al procedimiento arbitral. En efecto, en el arbitraje pueden coexistir hasta tres leyes aplicables o más: la ley aplicable al fondo de la materia objeto de debate, a la que se refiere el artículo 34 de la LA; la legislación aplicable al procedimiento arbitral,

[1031] CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. (2006, p. 427).
[1032] No caben arbitrajes de oficio, y, por ello, es necesario que alguien los solicite.
[1033] CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. (2006, p. 427).
[1034] Artículo 25.2 de la LA.
[1035] CAÍNZOS, J.A. (2014, pp. 513-518).

mencionada en el artículo 1; y la legislación elegida para regir el convenio arbitral en caso de que no coincidan con ninguno de los anteriores, como admite el artículo 9.6. Igualmente, deben considerarse los efectos que en materia de anulación conlleva la determinación del lugar del arbitraje, dado que la anulación deberá plantearse en el lugar en el que se dicte el laudo. El tercer impacto del lugar del arbitraje está vinculado a la ejecución del laudo. Si el laudo que se desea ejecutar ha sido dictado en el mismo país que en el que se quiere realizar la ejecución, dicho laudo se considera un laudo nacional y, en consecuencia, se le deben aplicar las normas procesales de la ejecución en ese país. Por el contrario, si, por ejemplo, el laudo que se quiere ejecutar en España es extranjero, esto es, se ha pronunciado fuera del territorio español, se debe aplicar la Convención de Nueva York[1036], o, en su caso, otro convenio internacional que resulte de aplicación y sea más favorable. Siguiendo con los efectos vinculados a la determinación de lugar para llevar a cabo el arbitraje, también es importante destacar que al redactar un laudo la mención a dicho lugar es obligada, ya que la ausencia de referencia al lugar del laudo podría ser motivo de anulación. Por último, en lo que se refiere a tales efectos, el lugar del arbitraje es uno de los elementos determinantes para calificar un arbitraje como internacional. Según el artículo 3.1 de la LA: «el arbitraje tendrá carácter internacional cuando… el lugar del arbitraje… esté situado fuera del Estado en que las partes tengan sus domicilios». En definitiva, la elección del lugar del arbitraje es una decisión trascendente que debe adoptarse con suficiente conocimiento de las consecuencias que comporta inclinarse por una u otra opción[1037].

En este sentido, la LA establece que «las partes podrán determinar libremente el lugar del arbitraje. A falta de acuerdo, lo determinarán los árbitros, atendidas las circunstancias del caso y la conveniencia de las partes»[1038]. Las partes podrán determinar el lugar mediante una declaración de voluntad específica o mediante la decisión de someterse al reglamento de una determinada institución arbitral[1039], y, en el caso de que no haya acuerdo de las partes, la decisión sobre el lugar corresponderá a los árbitros. La LA añade que «sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, los árbitros podrán, previa consulta a las partes y salvo acuerdo en contrario de estas,

[1036] Convención sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales extranjeras, hecha en Nueva York, el 10 de junio de 1958, adoptada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional.
[1037] CAÍNZOS, J.A. (2014, p. 518).
[1038] Artículo 26.1 de la LA.
[1039] CUBILLO LÓPEZ, I. (2004, pp. 138-139).

reunirse en cualquier lugar que estimen apropiado para oír a los testigos, a los peritos o a las partes, o para examinar o reconocer objetos, documentos o personas. Los árbitros podrán celebrar deliberaciones en cualquier lugar que estimen apropiado»[1040]. Ello permite que una vez determinado el lugar del arbitraje, bien por acuerdo de las partes o bien por decisión de los árbitros, estos últimos puedan alterar el lugar de celebración de las actuaciones, siempre y cuando lo hayan consultado previamente con las partes y, salvo acuerdo en contrario de estas. Como es lógico, nada impide que los árbitros se reúnan en el sitio que prefieran para llevar a cabo las deliberaciones sobre aquellos asuntos que hayan de resolver, pues se trata de actuaciones de carácter secreto, que escapan a cualquier control de las partes[1041] y, es por ello que el artículo 26 indica que «los árbitros podrán celebrar deliberaciones en cualquier lugar que estimen apropiado».

En el arbitraje y la mediación laboral, cabe preguntarse si la elección del lugar donde se llevará a cabo el arbitraje es una cuestión intrascendente o no. Pues bien, en el entorno laboral, las normas y acuerdos interprofesionales nada dicen sobre el lugar del arbitraje. Sin embargo, parece conveniente que las partes no elijan el lugar de trabajo para realizar el procedimiento. Parece adecuado que las reuniones se realicen en lugares neutros para las partes, sin connotaciones negativas o que puedan ejercer presión sobre ellas. Piénsese que la empresa como punto de reunión para llevar a cabo el procedimiento no parece el lugar idóneo para el arbitraje, ni para la mediación: es el entorno habitual de trabajo de los empleados y la presión que ejerce dicho lugar puede que no lo ejerza ningún otro sitio. En todo caso, y en último término, las partes son las encargadas de acordar donde se llevará a cabo el arbitraje, y, por lo tanto, pensar que la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que a lo largo de esta tesis se propone debiera incluir esta referencia parece un tanto absurda. Ahora bien, ello no obsta para que el profesional —mediador o árbitro— pueda recomendar a las partes que elijan un lugar diferente al entorno laboral para realizar la mediación o el arbitraje.

Otra de las cuestiones a tener en cuenta antes del inicio del arbitraje es el idioma en que se lleva a cabo el procedimiento. El artículo 28 de la LA establece:

> «1. Las partes podrán acordar libremente el idioma o los idiomas del arbitraje. A falta de acuerdo, y cuando de las circunstancias del caso no permitan delimitar la cuestión, el arbitraje se tramitará en cualquiera de las

[1040] Artículo 26.2 de la LA.
[1041] CUBILLO LÓPEZ, I. (2004, p. 139).

> lenguas oficiales en el lugar donde se desarrollen las actuaciones. La parte que alegue desconocimiento del idioma tendrá derecho a audiencia, contradicción y defensa en la lengua que utilice, sin que esta alegación pueda suponer la paralización del proceso. Salvo que en el acuerdo de las partes se haya previsto otra cosa, el idioma o los idiomas establecidos se utilizarán en los escritos de las partes, en las audiencias, en los laudos y en las decisiones o comunicaciones de los árbitros, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo primero. En todo caso, los testigos, peritos y terceras personas que intervengan en el procedimiento arbitral, tanto en actuaciones orales como escritas, podrán utilizar su lengua propia. En las actuaciones orales se podrá habilitar como intérprete a cualquier persona conocedora de la lengua empleada, previo juramento o promesa de aquella.
>
> 2. Los árbitros, salvo oposición de alguna de las partes, podrán ordenar que, sin necesidad de proceder a su traducción, cualquier documento sea aportado o cualquier actuación realizada en idioma distinto al del arbitraje».

Con lo cual, atendiendo al principio de autonomía de la voluntad de las partes del arbitraje, son estas las que establecen el idioma del procedimiento y, solo en caso de desacuerdo, son los árbitros quienes deciden el idioma a emplear.

El artículo 28 de la LA ha sido modificado por la Ley 11/2011, pero en la redacción inicial de la LA el primer apartado del artículo disponía que «las partes pondrán acordar libremente el idioma o los idiomas del arbitraje. A falta de acuerdo, decidirán los árbitros, atendidas las circunstancias del caso. Salvo que el acuerdo de las partes o en la decisión de los árbitros se haya previsto otra cosa, el idioma o los idiomas establecidos se utilizarán en los escritos de las partes, en las audiencias, en los laudos y en las decisiones o comunicaciones de los árbitros». Por lo tanto, la LA, inicialmente, no se refería a las lenguas oficiales del lugar donde se desarrollase el arbitraje, tampoco al derecho que le asiste a la parte que alega desconocimiento del idioma de poder expresarse en su lengua, ni a la posibilidad de que los testigos, peritos y terceras personas que intervengan en el procedimiento puedan hacer uso de su propia lengua. Ello permite que en aquellas Comunidades Autónomas donde existe otra lengua

oficial[1042], además del castellano, se pueda tramitar el procedimiento arbitral en esa otra lengua, sin necesidad de que se paralice el procedimiento porque una de las partes alegue desconocimiento, ya que tendrá derecho a usar su propia lengua. De la misma manera, los testigos, peritos y terceras personas que intervengan en el arbitraje también podrán emplear su propia lengua —sea el castellano u otro idioma oficial de la Comunidad Autónoma—. En ese sentido, el segundo apartado del preámbulo de la Ley 11/2011 establece que «se articula un nuevo sistema respecto al idioma del arbitraje, con el que se incrementan las garantías del procedimiento, al reconocerse la posibilidad de utilizar la lengua propia por las partes, por los testigos y peritos, y por cualesquiera terceras personas que intervengan en el procedimiento arbitral».

Por último, en cuanto a la intervención de profesionales, la LA no establece nada respecto a las partes que intervienen en el procedimiento arbitral, por lo que podrán actuar por sí mismas, sin necesidad de estar representadas por procurador ni asistidas de abogado[1043]. Ante el silencio legal es de aplicación el principio de autonomía de la voluntad de las partes, en virtud del cual[1044] pueden actuar en el procedimiento arbitral por sí mismas o confiriendo su representación a un tercero y valerse de la asistencia de este en funciones de defensa técnica, aunque tampoco se excluyen otras formas de representación. Obviamente, la representación legal de los incapaces y la necesaria de personas jurídicas no se excluyen.

En el ámbito laboral conviene realizar una distinción entre dos tipos de conflictos, los conflictos laborales colectivos y los individuales. En los conflictos colectivos, lógicamente, las partes tienen que ser representadas por un tercero. Piénsese en un procedimiento arbitral sobre un conflicto laboral colectivo al que acuden todos los trabajadores implicados, por ejemplo 40 empleados y el empresario. Los trabajadores son representados por un tercero —abogado, trabajador que actúa en representación de sus compañeros, etc.—. Por el contrario, en los conflictos individuales las partes pueden elegir ser representadas o no —el conflicto surgirá entre el empleador y un empleado—.

[1042] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña (castellano y catalán), Comunidad Foral de Navarra (castellano y euskera), Comunidad Valenciana (castellano y valenciano), Comunidad Autónoma de las Illes Balears (castellano y catalán), Comunidad Autónoma de Galicia (castellano y gallego) y la Comunidad Autónoma del País Vasco (castellano y euskera).
[1043] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 180).
[1044] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 181).

Asimismo, al igual que en la mediación (*supra* Capítulo 2, 2.1.3), en el arbitraje laboral parece adecuado que la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral regulase la posibilidad de las partes de acudir a las reuniones con sus abogados para que les asesoren —en la fase de pruebas o en la fase de conclusiones, por ejemplo—. No hay que olvidar que en el arbitraje (*supra* Capítulo 1, 1.1.3), al contrario de lo que ocurre en la mediación, el árbitro es quien resuelve la controversia con la emisión de un laudo, por lo que, los abogados no tendrán que asesorar a las partes para que lleguen a un acuerdo, salvo que, en última instancia, se evite el laudo, por llegar, precisamente, a un acuerdo.

3.3.4.1 Inicio del procedimiento

El arbitraje comienza, salvo que las partes hayan acordado otra cosa, en el momento en el que el demandado haya recibido el requerimiento de someter la controversia a arbitraje[1045]. Esta opción es acorde con la realidad, puesto que, en primer lugar, el procedimiento de solución de controversias comienza a fraguarse desde el mismo momento que dicha controversia es planteada y una de las partes manifiesta a la otra su decisión de acudir al arbitraje; y, en segundo lugar, porque deja el inicio del arbitraje en manos de las partes (de la parte que tome la iniciativa) y no en las de un tercero (el árbitro)[1046].

La LA se limita a enfocar la cuestión desde el punto de vista del que lo recibe, a quien llama demandado, pero no determina quién hace el requerimiento. Pueden darse dos posibilidades[1047]: la primera, que sea el demandante quien dirija el requerimiento, haciendo saber que desea someter el objeto de discusión a un procedimiento arbitral. En este caso, estaremos ante un arbitraje *ad hoc*, en cuyo caso se da a conocer la intención de acudir al arbitraje para resolver una controversia determinada. Conforme a la segunda posibilidad, en el caso de que el arbitraje sea institucional, será la institución arbitral quien se ponga en contacto con la otra parte de la controversia.

La LA no establece los requisitos o características que debe reunir el requerimiento para que sea válido. Con lo cual, el escrito en el que se solicita el sometimiento de la controversia a arbitraje puede adoptar formas muy variadas: puede ser un simple escrito entre partes, esto es, una sencilla solicitud de arbitraje presentada

[1045] Artículo 27 de la LA.
[1046] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, pp. 161-162).
[1047] TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2013, pp. 683-684).

ante una corte de arbitraje; o una demanda completa en el caso de que la institución arbitral administradora exija que el escrito inicial contenga ya todos los elementos de un escrito iniciador, es decir, relación de hechos y fundamentos de Derecho[1048]. No obstante, parece lógico que este deba practicarse efectivamente, es decir, debe llegar a conocimiento del demandado por cualquier medio adecuado a tal fin, lo que, unido a la conveniencia de su acreditación, lleva a la utilización de medios que dejen constancia fehaciente de todo ello —a través de notario, pero también por medio de burofax del servicio de Correos o similares—[1049]. En este sentido, la LA establece que «será válida la notificación o comunicación realizada por télex, fax u otro medio de telecomunicación electrónico, telemático o de otra clase semejante que permitan el envío y la recepción de escritos y documentos dejando constancia de su remisión y recepción»[1050].

La LA tampoco determina el contenido mínimo del requerimiento, pero parece que sí debe identificar los siguientes aspectos[1051]: las partes, la controversia y la cláusula arbitral de la que nace la obligación de someterse a arbitraje.

Conviene tener en cuenta que la fecha de inicio del arbitraje no determina el inicio del plazo para dictar laudo, pero sí que afecta a otra serie de cuestiones. Lógicamente, el inicio marca, en general, el comienzo efectivo de todo el mecanismo previsto para la solución arbitral de la controversia y de todos los efectos que le son propios[1052]. Así, por ejemplo, dentro de la facultad dispositiva de las partes, puede tomarse dicha fecha como referencia a partir de la cual se pueda fijar o actuar el plazo para presentar la demanda[1053]. También, el inicio del procedimiento implica la interrupción de los posibles plazos de prescripción[1054] que pudieran estar corriendo una vez iniciado el procedimiento arbitral[1055]. Por último, conviene destacar la relación que existe entre el inicio del procedimiento arbitral con el denominado efecto negativo del arbitraje. En ese

[1048] CAÍNZOS, J.A. (2014, p. 538).
[1049] ALZAGA VILLAAMIL, O. (2011, p. 405).
[1050] Artículo 5.a) de la LA.
[1051] CAÍNZOS, J.A. (2014, p. 540).
[1052] ALZAGA VILLAAMIL, O. (2011, p. 406).
[1053] Ibídem.
[1054] Ejemplo de ello sería el ejercicio de la acción de reclamación de deuda para el cobro de las cantidades debidas por una de las partes. En este caso, el inicio del arbitraje interrumpiría el plazo de prescripción de la acción. En ese sentido, el artículo 1973 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE de 25 de julio de 1889, núm. 206), establece que «la prescripción de las acciones se interrumpe por su ejercicio ante los Tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor».
[1055] ALZAGA VILLAAMIL, O. (2011, p. 407).

sentido, el artículo 7 de la LA establece que «en los asuntos que se rijan por esta ley no intervendrá ningún tribunal, salvo en los casos en que esta así lo disponga». En una primera aproximación cabría entender que la controversia se encuentra sometida a arbitraje desde la fecha de inicio del procedimiento (requerimiento), y que es por tanto desde esa fecha desde la que se produce el efecto negativo del arbitraje[1056]. Sin embargo, el efecto negativo del arbitraje se produce no desde el inicio del mismo, sino antes, con el propio acuerdo o pacto de las partes atribuyendo el conocimiento de la cuestión al arbitraje, que lógicamente puede ser anterior al inicio del arbitraje[1057].

De la misma manera, el planteamiento de la declinatoria para con los órganos judiciales —por existir un compromiso arbitral entre las partes—, como se ha mencionado anteriormente (*supra* Capítulo 3, 3.3.2), también determina el inicio del arbitraje. La declinatoria es una manifestación indirecta de que existe un conflicto jurídico planteado y de que, al menos, una de las partes implicadas rechaza su resolución por vía judicial, lo que implica, también indirectamente, que se prefiere la vía arbitral[1058]. En este sentido, para iniciar el arbitraje, no sería necesario realizar el requerimiento tras la declinatoria, puesto que implicaría una repetición de actos con el mismo sentido y significado[1059].

3.3.4.2 Desarrollo del procedimiento

El desarrollo del procedimiento arbitral se divide en tres fases: alegaciones, prueba y conclusiones.

(A) Fase de alegaciones

Respecto a la fase de alegaciones, pueden darse dos situaciones: que la parte actora redacte la demanda y la parte contraria aporte su escrito de contestación, o, que la parte actora aporte su escrito de demanda y que la parte contraria formule una reconvención.

Respecto a la primera situación, referente a la demanda y a la contestación, la LA establece que «dentro del plazo convenido por las partes o determinado por los árbitros y a menos que las partes hayan acordado otra cosa respecto del contenido de la demanda

[1056] Ibídem.
[1057] ALZAGA VILLAAMIL, O. (2011, p. 408).
[1058] CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. (2006, pp. 431-432).
[1059] CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. (2006, p. 432).

y de la contestación, el demandante deberá alegar los hechos en que se funda, la naturaleza y las circunstancias de la controversia y las pretensiones que formula, y el demandado podrá responder a lo planteado en la demanda. Las partes, al formular sus alegaciones, podrán aportar todos los documentos que consideren pertinentes o hacer referencia a los documentos u otras pruebas que vayan a presentar o proponer»[1060]. De esta forma, los escritos de demanda y contestación se configuran como un medio en el que las dos partes exponen e ilustran a los árbitros acerca de cuál es el objeto de la controversia, y cuáles son los hechos y circunstancias que se alegan como base de sus respectivas pretensiones[1061]. La LA también se refiere a la posibilidad —se trata de una facultad y no de una obligación— de que las partes aporten o hagan referencia a documentos u otras pruebas. No obstante, si la parte alega y no prueba, tendrá que soportar la carga y, por ende los efectos de tal acción[1062].

La LA también permite a las partes modificar o ampliar su demanda o contestación durante el transcurso de las actuaciones arbitrales, siempre y cuando los árbitros no lo consideren improcedente o que las partes no hubiesen acordado lo contrario[1063].

Si se atiende a la terminología empleada por la LA, se puede advertir cómo la ley se refiere a la «demanda» y a la «contestación», vocabulario propio del procedimiento judicial, lo que podría o puede generar cierta confusión. Lo adecuado sería que se empleasen otros conceptos para hacer referencia al escrito que presenta el demandante y la respuesta que da el demandado. Por ejemplo, el «escrito del sujeto activo» y el «escrito o respuesta del sujeto pasivo». Anteriormente se ha hecho referencia a esta cuestión, en concreto, al uso de los términos «demanda», «demandado» y «demandante» [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.2 (I3)]. Es cierto que en algunos casos los representantes de las partes pueden tener tendencia a presentar sus escritos sobre el fondo siguiendo las formas y estructuras propias del procedimiento judicial, pero nada hace entender que la LA exija una estructura o forma particular de los mismos[1064]. En este sentido, el VI apartado de la Exposición de Motivos de la LA señala que «no entran aquí en juego las reglas propias de los procesos judiciales en cuanto a requisitos de

[1060] Artículo 29.1 de la LA.
[1061] PÉREZ-LLORCA, J.P. (2011, p. 429).
[1062] OUBIÑA BARBOLLA, S. (2013, p. 740).
[1063] Artículo 29.2 de la LA.
[1064] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 167).

demanda y contestación, documentos a acompañar o preclusión. El procedimiento arbitral, incluso en defecto de acuerdo de las partes, se configura con gran flexibilidad, acorde con las exigencias de la institución». Ahora bien, teniendo en cuenta la anterior, también debe tenerse presente que la finalidad de estos escritos de alegación es, en palabras de la Exposición de Motivos, «ilustrar a los árbitros sobre el objeto de la controversia». Con lo cual, conviene considerar que una ilustración clara y ordenada será bienvenida por el órgano arbitral e, indirectamente quizá también será positivo para la pretensión de la parte[1065].

De acuerdo a lo expuesto, la LA contempla dos conceptos diferentes: por un lado, el requerimiento de arbitraje; y, por otro lado, la demanda arbitral propiamente dicha. La diferencia estriba en que el primero es un acto mediante el cual se ponen en marcha las diligencias arbitrales, procediéndose a identificar la controversia y a designar el árbitro; mientras que la demanda responde más a los criterios del acto procesal, mediante el cual se hace un planteamiento de la posición respecto del fondo del asunto, pudiéndose acompañar pruebas y concluyendo con un *petitum*, lo cual no es necesario hacer en el requerimiento[1066].

Una vez que la parte demandante presenta la demanda, la parte demandada puede presentar su contestación, pero, en ocasiones, el demandado también opondrá excepciones a través de la contestación. Así, en el caso de que el demandado plantee excepciones existen diferentes tipos[1067]: la excepción consistente en que los árbitros se exceden del ámbito de su competencia[1068], las excepciones cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia[1069] y las excepciones materiales que se oponen al fondo de la pretensión ejercitada por el demandante en su demanda[1070].

Por otro lado, como se ha advertido, no solo es posible la secuencia demanda-contestación, sino que también puede darse otra situación, a saber, que el demandado formule reconvención al recibir la demanda de la parte actora. La LA no regula la

[1065] OUBIÑA BARBOLLA, S. (2013, p. 732).
[1066] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 166).
[1067] CORDÓN MORENO, F. (2005, pp. 199-207).
[1068] Esta excepción surgirá cuando la cuestión sometida a arbitraje se refiera a materia no disponible o cuando el demandante incluya en su escrito inicial una cuestión litigiosa susceptible de arbitraje, pero ajena al convenio.
[1069] Por ejemplo las excepciones de inexistencia o nulidad del convenio arbitral o cualesquiera otras que impidan entrar en el fondo del asunto.
[1070] Estas excepciones son planteadas por el demandado en su escrito de contestación, pero pueden ser ampliadas durante el curso de las actuaciones.

reconvención, pero se refiere a ella en la letra c) del artículo 4 que señala que «cuando una disposición de esta ley se refiera a la demanda, se aplicará también a la reconvención, y cuando se refiera a la contestación, se aplicará asimismo a la contestación a esa reconvención». El VI apartado de la Exposición de Motivos de la LA también hace alusión a la misma y señala que «la práctica arbitral demuestra que quien inicia el arbitraje formula en todo caso una pretensión frente a la parte o partes contrarias y se convierte, por tanto, en actor; y ello sin perjuicio de que el demandado pueda reconvenir».

A través de la reconvención el demandado no se limita a contestar la demanda, sino que aprovecha la oportunidad del proceso que ha iniciado el demandante para ejercitar a su vez contra este una nueva acción[1071]. Para que la reconvención sea admitida tiene que reunir los siguientes requisitos[1072]: no se puede prohibir por las partes en el convenio arbitral el uso de la reconvención, se debe referir a una controversia objeto del mismo convenio arbitral del que dimana la reclamación inicial, se debe referir a relaciones jurídicas o cuestiones fácticas contempladas en el mismo convenio de arbitraje, y, por último, la reconvención se deduce contra quien a su vez ha iniciado el procedimiento arbitral, sus herederos o causahabientes.

En el ámbito laboral, solo se prevé la solicitud de arbitraje de las partes, y, por ello, podría plantearse la cuestión de si en el arbitraje laboral sería posible incluir el requerimiento, la demanda y la contestación que prevé la LA. Tal y como se ha mencionada previamente (supra Capítulo 3, 3.1), la solicitud de arbitraje laboral y el requerimiento, la demanda y la contestación de la LA son equiparables. Así, por un lado, conforme a la LA, el requerimiento del demandante incluye la identificación de las partes, la controversia y la cláusula arbitral. Por otro lado, la demanda de la LA incluye la determinación del objeto de la controversia y las pretensiones que se formulan. Finalmente, en la contestación el demandado responde a lo planteado en la demanda por el demandante. Mientras que la solicitud de arbitraje laboral aglutina las cuestiones concretas objeto de arbitraje, las pretensiones de ambas partes, los datos identificativos de las partes, los árbitros propuestos, el plazo para emitir el laudo y el tipo de arbitraje que se llevará a cabo: de Derecho o de equidad. Con lo cual, la solicitud de arbitraje laboral, al elaborarse por ambas partes, incluye los mismos datos que se prevén para el

[1071] OUBIÑA BARBOLLA, S. (2013, p. 741).
[1072] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, pp. 112-113).

requerimiento, la demanda y la contestación en la LA. En definitiva, la solicitud prevista para el arbitraje laboral parece más adecuada que el requerimiento, la demanda y la contestación que regula la LA, pues engloba en un mismo acto el requerimiento, la demanda y la contestación del arbitraje común, por lo que se configura como un procedimiento más rápido y eficaz.

(B) Fase de prueba

La segunda fase del procedimiento arbitral se refiere a la fase de prueba. La LA no regula una fase probatoria, sino que deja a las partes que determinen la misma, de acuerdo a la libertad de la que disponen. Tal y como determina el apartado VI de la Exposición de Motivos, «la fase probatoria del arbitraje está también presidida por la máxima libertad de las partes y de los árbitros —siempre que se respeten el derecho de defensa y el principio de igualdad— y por la máxima flexibilidad. La ley establece únicamente normas sobre la prueba pericial… aplicables en defecto de voluntad de las partes».

Como se ha señalado en la fase de alegaciones, las partes podrán aportar todos los documentos que consideren pertinentes o hacer referencia a los documentos o pruebas que vayan a presentar o proponer. Por lo tanto, la proposición de la prueba puede realizarse al formalizar la demanda y la contestación, o en la reconvención y contestación a la reconvención, así como posteriormente[1073]. No se entiende tal consideración como una exigencia, sino más bien como una posibilidad de la que disponen las partes.

Los medios de prueba válidos para su propuesta son todos aquellos que están dirigidos a acreditar los hechos objeto de la demanda o contestación[1074]. La LA recoge, como medios de prueba, la documental[1075], la pericial[1076], la testifical[1077] y la audiovisual[1078], pero, de acuerdo a la voluntad de las partes, pueden proponerse otros medios de prueba diferentes. Mención especial merece la prueba pericial por dedicar la LA un artículo a esta cuestión. Así, la eventual importancia de la prueba pericial radica en el hecho de que es una prueba bastante común en casos complejos y que, además, es

[1073] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 120).
[1074] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 118).
[1075] Artículos 26.2, 28.2 y 30.3 de la LA.
[1076] Artículos 26.2, 30.3 y 32 de la LA.
[1077] Artículo 26.2 de la LA.
[1078] Ibídem.

aquella a la que los árbitros recurren *motu proprio* con más frecuencia, cuando se encuentran frente a cuestiones altamente técnicas o que exigen conocimientos muy especializados[1079]. En este sentido, la LA dispone que «salvo acuerdo en contrario de las partes, los árbitros podrán nombrar, de oficio o a instancia de parte, uno o más peritos para que dictaminen sobre materias concretas y requerir a cualquiera de las partes para que facilite al perito toda la información pertinente, le presente para su inspección todos los documentos u objetos pertinentes o le proporcione acceso a ellos»[1080]. La LA tan solo exige que el informe pericial verse sobre materias concretas evitando así que el perito usurpe funciones arbitrales y aporte opiniones generales sobre la forma de resolver la controversia[1081]. El citado artículo señala, asimismo, que «salvo acuerdo en contrario de las partes, cuando una parte lo solicite o cuando los árbitros lo consideren necesario, todo perito, después de la presentación de su dictamen, deberá participar en una audiencia en la que los árbitros y las partes, por sí o asistidas de peritos, podrán interrogarle. Lo previsto en los apartados precedentes se entiende sin perjuicio de la facultad de las partes, salvo acuerdo en contrario, de aportar dictámenes periciales por peritos libremente designados»[1082]. Este último apartado tiene una función didáctica, ya que incentiva la participación activa de las partes en las pruebas periciales que se ordenen y desmitifica el aporte de informes periciales de parte, los cuales no por ser aportados por las partes deben considerarse, necesariamente, como irrelevantes por parciales[1083].

La LA no se pronuncia respecto de la independencia y objetividad de los peritos, pero resulta conveniente que el profesional reúna ambas características, por lo que no debe tener ningún tipo de relación con las partes o sus representaciones letradas que pudieran tachar su independencia y objetividad[1084]. En este sentido, la Audiencia Provincial de Álava recuerda la necesidad de que los peritos posean objetividad e independencia en el ejercicio de sus funciones cuando señala que «al final la pericial se practicó por arquitecto no propuesto inicialmente por la recurrida deduciéndose la

[1079] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 179).
[1080] Artículo 32.1 de la LA.
[1081] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 180).
[1082] Artículo 32 de la LA.
[1083] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 181).
[1084] GONZÁLEZ SORIA, J. (2011, p. 463).

lógica conclusión de mayores garantías de imparcialidad y no necesariamente en relación con el perito propuesto por la recurrente, sino objetivamente»[1085].

En cuanto a la práctica de los medios de prueba propuestos y admitidos, salvo acuerdo en contrario, «los árbitros decidirán si han de celebrarse audiencias para la presentación de alegaciones, la práctica de pruebas y la emisión de conclusiones, o si las actuaciones se sustanciarán solamente por escrito. No obstante, a menos que las partes hubiesen convenido que no se celebren audiencias, los árbitros las señalarán, en la fase apropiada de las actuaciones, si cualquiera de las partes lo solicitara»[1086]. En todo caso, los medios de prueba que se propongan por las partes tienen que guardar relación con los hechos objeto de debate, esto es, con la propia controversia sometida a arbitraje; y la prueba propuesta tiene que ser útil para contribuir a esclarecer los hechos[1087]. De todas las pruebas aportadas por las partes —alegaciones escritas, documentos y demás instrumentos— «se dará traslado a la otra parte. Asimismo, se pondrán a disposición de las partes los documentos, dictámenes periciales y otros instrumentos probatorios en que los árbitros puedan fundar su decisión»[1088]. Este precepto parece redactado de cara a permitir a las partes efectuar las alegaciones que estimen convenientes, en aquellos casos en que los árbitros acuerden de oficio la práctica de una prueba[1089].

Referente a las audiencias, «las partes serán citadas a todas las audiencias con suficiente antelación y podrán intervenir en ellas directamente o por medio de sus representantes»[1090]. En el caso de que «una de las partes no comparezca a una audiencia o no presente pruebas, los árbitros podrán continuar las actuaciones y dictar el laudo con fundamento en las pruebas de que dispongan»[1091]. Con ello, la LA, tal y como explica el apartado VI de la Exposición de Motivos, pretende evitar que la inactividad de las partes pueda paralizar el arbitraje o comprometer la validez del laudo.

Como se mencionaba previamente [*supra* Capítulo 1, 1.2.2.2 (I3)], el hecho de hacer uso de terminología propia del proceso jurisdiccional puede generar confusión. En este caso, el empleo del término «audiencia», en vez de «reunión» o «encuentro», no beneficia al arbitraje. Normalmente la referencia a una audiencia evoca a una sala de

[1085] SAP de Álava (Sección 2ª), de 28 de febrero de 1998, núm. 69/1998, (FD 5ª).
[1086] Artículo 30.1 de la LA.
[1087] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 117).
[1088] Artículo 30.3 de la LA.
[1089] PÉREZ-LLORCA, J.P. (2011, p. 443).
[1090] Artículo 30.2 de la LA.
[1091] Artículo 31. c) de la LA.

juicio, cuando, en realidad, en el arbitraje las reuniones se suelen llevar a cabo, normalmente, alrededor de una mesa en una pequeña sala o habitáculo. Con lo cual, convendría que tanto en el arbitraje común como en el arbitraje laboral se empleasen términos propios, y no los relacionados con el proceso jurisdiccional.

Para la práctica de las pruebas los árbitros o cualquiera de las partes con su aprobación pueden solicitar asistencia judicial del tribunal competente. Esta asistencia «podrá consistir en la práctica de la prueba ante el tribunal competente o en la adopción por este de las concretas medidas necesarias para que la prueba pueda ser practicada ante los árbitros»[1092]. Estas funciones de asistencia, que están previstas como medidas de auxilio, en modo alguno suponen una autorización al Tribunal para conocer del fondo del asunto, el cual se limitará a la práctica de la prueba directamente, o a disponer lo necesario para que la prueba pueda ser practicada directamente por el árbitro[1093]. En esta asistencia «el Tribunal practicará la prueba bajo su exclusiva dirección. En otro caso, el Tribunal se limitará a acordar las medidas pertinentes. En ambos supuestos el Secretario judicial entregará al solicitante testimonio de las actuaciones»[1094]. Esta previsión de auxilio o asistencia viene establecida para aquellos casos en los que alguna de las partes o un tercero dificulten la práctica de los medios de prueba: examen de documentos en domicilios, en sede social, exhibición de documentos que obran en poder de las partes o de un tercero, reconocimiento personal de lugares, etc[1095].

En definitiva, es evidente que la LA no establece una fase procedimental probatoria, como sucede en el proceso judicial, sino que regula determinados aspectos de la prueba por separado, como son la proposición o valoración, y la asistencia judicial en la práctica de los medios de prueba, dejando el procedimiento a la libre voluntad de las partes y al criterio de los árbitros, siempre que se respete el derecho de defensa, contradicción e igualdad entre las partes[1096].

(C) Fase de conclusiones

[1092] Artículo 33.1 de la LA.
[1093] PÉREZ SANZ, M.B. (2013, p. 770).
[1094] Artículo 33.2 de la LA.
[1095] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, pp. 117-118).
[1096] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 118).

La LA no regula en su articulado el trámite de conclusiones[1097]. No obstante, dicho trámite puede revestir trascendencia práctica en tanto supone un resumen de los hechos en relación al resultado de la práctica de los medios de prueba[1098]. Imagínese un procedimiento arbitral en el que se hayan aportado un gran número de documentos y se hayan examinado varios testigos propuestos por ambas partes, con toda seguridad a los árbitros les será de gran ayuda que las partes o sus representantes expongan a modo de resumen sus conclusiones[1099].

La fase de conclusiones se trata de un trámite potestativo y se estará a lo previsto por las partes, los árbitros o los reglamentos de la institución correspondiente, que decidirán si se abre, y, en caso afirmativo, si ha de ser efectivamente oral o puede ser por escrito y, en el caso de que sea oral, el orden en que deben intervenir las partes y si los árbitros han de escucharlas en una audiencia conjunta o por separado[1100].

Una de las grandes ventajas del procedimiento arbitral es que carece de segunda instancia o apelación, con lo que el arbitraje se limita a una primera y única instancia. Precisamente porque el arbitraje transcurre en una única instancia, sin acceso a los recursos, es conveniente que este se desarrolle con el máximo de garantías para las partes, discurriendo por todos aquellos trámites que puedan resultar de interés jurídico y práctico para los árbitros, de tal manera que a la hora de dictar el laudo se hayan podido analizar todos los extremos debatidos y las pruebas practicadas[1101]. En definitiva, la fase de conclusiones resulta necesaria por el principal motivo expuesto: la carencia de segunda instancia o apelación del procedimiento arbitral. Con lo cual, cobra especial protagonismo al configurarse como fase esencial en el que las partes exponen sus conclusiones.

3.3.4.3 Finalización: laudo o conclusión anormal

Las actuaciones arbitrales suelen finalizar normalmente con la emisión del laudo, aunque el arbitraje también puede terminar por otras causas: el desistimiento del

[1097] La única alusión que se hace a las conclusiones es en el artículo 30.1de la LA, que señala que «salvo acuerdo en contrario de las partes, los árbitros decidirán si han de celebrarse audiencias para la presentación de alegaciones, la práctica de pruebas y la emisión de conclusiones».
[1098] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 122).
[1099] Ibídem.
[1100] CORDÓN MORENO, F. (2005, pp. 215-216).
[1101] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 123).

demandante, el acuerdo de las partes y la comprobación por los árbitros de que su prosecución resulta innecesaria o imposible.

En cuanto a la conclusión normal del procedimiento, la LA dispone que «si durante las actuaciones arbitrales las partes llegan a un acuerdo que ponga fin total o parcialmente a la controversia, los árbitros darán por terminadas las actuaciones con respecto a los puntos acordados y, si ambas partes lo solicitan y los árbitros no aprecian motivo para oponerse, harán constar ese acuerdo en forma de laudo en los términos convenidos por las partes»[1102]. El laudo tiene que cumplir con los requisitos de plazo, forma, contenido y notificación que establece el artículo 37 de la LA. Así, «salvo acuerdo en contrario de las partes, los árbitros decidirán la controversia en un solo laudo o en tantos laudos parciales como estimen necesarios»[1103]. Tal y como detalla el apartado VII de la Exposición de Motivos, «la ley pretende dar cabida a fórmulas flexibles de resolución de los litigios que son comunes en la práctica arbitral. Así, por ejemplo, que primero se decida acerca de si existe responsabilidad del demandado y solo después se decida, si es el caso, la cuantía de la condena». Mediante este sistema, se puede acortar la duración del arbitraje, así como abaratar ciertos costes, como por ejemplo —siguiendo con el ejemplo de la Exposición de Motivos—, en el caso de que los árbitros consideren que el demandado no tiene responsabilidad, no será necesario practicar prueba para determinar la cuantía de la condena[1104].

Respecto al plazo para la emisión del laudo, la LA detalla que «salvo acuerdo en contrario de las partes, los árbitros deberán decidir la controversia dentro de los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la contestación a que se refiere el artículo 29 o de expiración del plazo para presentarla. Salvo acuerdo en contrario de las partes, este plazo podrá ser prorrogado por los árbitros, por un plazo no superior a dos meses, mediante decisión motivada. Salvo acuerdo en contrario de las partes, la expiración del plazo sin que se haya dictado laudo definitivo no afectará a la eficacia del convenio arbitral ni a la validez del laudo dictado, sin perjuicio de la responsabilidad en que hayan podido incurrir los árbitros»[1105]. La LA determina el plazo de seis meses para decidir la controversia, con lo cual, las partes, de antemano, saben a qué se exponen. Es verdad que, en ocasiones, el plazo de seis meses resulta insuficiente y las razones suelen

[1102] Artículo 36.1 de la LA.
[1103] Artículo 37.1 de la LA.
[1104] HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. (2011, p. 512).
[1105] Artículo 37.2 de la LA.

contraerse a dos: la complejidad de la controversia, o la complejidad de la prueba[1106]. En el caso de que en el plazo de emisión del laudo este no se emita, la consecuencia jurídico-procesal consiste en el archivo del procedimiento, haya recaído o no dicha resolución arbitral, pudiendo las partes, no obstante, y sobre la base del mantenimiento de la eficacia del convenio arbitral, iniciar un nuevo procedimiento arbitral, sin necesidad de promover una acción judicial de nulidad contra el laudo que eventualmente hubiese recaído[1107].

El plazo para la emisión del laudo en el ámbito laboral recobra, aun si cabe, mayor protagonismo, por la necesidad de emitir un laudo en el menor tiempo posible. Las materias sobre las que versan los conflictos que se someten a arbitraje son laborales y, por ende, son asuntos que surten efectos de carácter laboral, esto es, crean derechos y obligaciones de carácter laboral para las partes. Por ejemplo, piénsese en conflictos que versen sobre la aplicación o la interpretación de una norma, sobre el pago de las vacaciones no disfrutadas o el despido que se cree improcedente de un trabajador. En todos los casos expuestos será necesario que se emita un laudo a la mayor brevedad. Del mismo modo, en un supuesto de arbitraje mercantil en el que el conflicto verse sobre el incumplimiento del contrato entre dos empresas por haber entregado la mercancía a la entrada de la empresa y no en su interior, también será necesario que el laudo que resuelve el conflicto se emita con rapidez —por ser esta una de las características de las soluciones extrajudiciales o autónomas—, pero no requerirá de la misma prontitud que las cuestiones laborales. Por ese motivo, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral debiera contener un artículo relativo al plazo para la emisión del laudo y, para ello, podría basarse en lo dispuesto en el ASAC V sobre esa cuestión: «si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros»[1108]. Los acuerdos interprofesionales, por lo general, establecen un plazo de entre 10 y 20 días para la emisión del laudo, pero parece más adecuado atender al plazo de 10 días —por ser este el plazo más breve— y a la autonomía de las partes para que puedan acordar un plazo diferente.

[1106] HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. (2011, p. 514).
[1107] HERMOSILLA MARTÍN, R. y RUBIO ESCOBAR, P.M. (2006, p. 477).
[1108] Artículo 21.2 del ASAC V.

En cuanto al contenido del laudo, la LA señala que «todo laudo deberá constar por escrito y ser firmado por los árbitros, quienes podrán dejar constancia de su voto a favor o en contra. Cuando haya más de un árbitro, bastarán las firmas de la mayoría de los miembros del colegio arbitral o solo la de su presidente, siempre que se manifiesten las razones de la falta de una o más firmas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá que el laudo consta por escrito cuando de su contenido y firmas quede constancia y sean accesibles para su ulterior consulta en soporte electrónico, óptico o de otro tipo. El laudo deberá ser siempre motivado, a menos que se trate de un laudo pronunciado en los términos convenidos por las partes conforme al artículo anterior. Constarán en el laudo la fecha en que ha sido dictado y el lugar del arbitraje, determinado de conformidad con el apartado 1 del artículo 26. El laudo se considerará dictado en ese lugar. Con sujeción a lo acordado por las partes, los árbitros se pronunciarán en el laudo sobre las costas del arbitraje, que incluirán los honorarios y gastos de los árbitros y, en su caso, los honorarios y gastos de los defensores o representantes de las partes, el coste del servicio prestado por la institución administradora del arbitraje y los demás gastos originados en el procedimiento arbitral»[1109]. Por lo tanto, respecto al contenido del laudo puede concluirse lo siguiente:

a) El laudo debe constar por escrito, no obstante, para favorecer la aplicación de las nuevas tecnologías, la LA hace mención a los soportes electrónicos, ópticos o de otro tipo.

b) El laudo debe estar motivado, con lo cual, debe contar con una justificación de la decisión adoptada. En concreto, como ha indicado el TSJ del País Vasco, la verificación de que el laudo arbitral esté motivado supone comprobar que la resolución «contiene los elementos y razones de juicio que permiten conocer cuáles han sido los criterios que fundamentan la decisión, y, por otro lado, que dichos criterios no son arbitrarios, irrazonables o manifiesta o patentemente erróneos»[1110]. Sin embargo, se excluye la necesidad de motivación en aquellos casos en que los laudos han sido pronunciados en los términos convenidos por las partes. Así, el poder de disposición de las partes, implica que la justificación de la decisión no

[1109] Apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 37 de la LA.
[1110] STSJ del País Vasco (Sala de lo Civil y Penal, Sección 1ª), de 12 de junio de 2012, núm. 3/2012, (FD 3ª).

resulte necesaria, toda vez que el sentido y alcance de la misma ha sido fijado por las propias partes[1111].

c) Las especificaciones mínimas que debe contener el laudo son la fecha en que se ha dictado y el lugar del arbitraje. Estos no son los únicos extremos que contiene el laudo, ya que incluye otros, tales como las circunstancias personales de los árbitros y de las partes, la cuestión sometida a arbitraje, una sucinta relación de las pruebas practicadas, las alegaciones de las partes, la fundamentación, y la decisión arbitral[1112]. La mención de la fecha en que se dicta el laudo es importante para determinar el cumplimiento del plazo del arbitraje; así como la especificación del lugar, lo que es esencial en relación con la posible intervención jurisdiccional[1113].

d) Los árbitros tienen que pronunciarse en el laudo sobre las costas del arbitraje. Las partes pueden establecer los criterios de asignación que estimen convenientes, pero a falta de acuerdo entre las partes, los árbitros tienen la facultad de resolver según estimen oportuno[1114]. La LA hace alusión a los honorarios y gastos de los defensores o representantes de las partes. Debe tenerse muy presente que la intervención de profesionales técnicos no tiene carácter preceptivo —aunque es práctica habitual—, con lo cual, sus honorarios no deben incluirse en las costas, salvo que las partes así lo hubieran acordado[1115].

Respecto a la notificación y protocolización del laudo, la LA señala que «los árbitros notificarán el laudo a las partes en la forma y en el plazo que estas hayan acordado o, en su defecto, mediante entrega a cada una de ellas de un ejemplar firmado de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3, dentro del mismo plazo establecido en el apartado 2. El laudo podrá ser protocolizado notarialmente. Cualquiera de las partes, a su costa, podrá instar de los árbitros, antes de la notificación, que el laudo sea protocolizado»[1116]. De este modo, la notificación del laudo es el acto en virtud del cual los árbitros ponen en conocimiento de las partes el contenido del laudo arbitral, de

[1111] COLOMER HERNÁNDEZ, I. (2013, p. 844).
[1112] HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. (2011, pp. 522-523).
[1113] HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. (2011, p. 523).
[1114] ALONSO PUIG, J.M. (2014, p. 753).
[1115] HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. (2011, p. 524).
[1116] Apartados 7 y 8 del artículo 37 de la LA.

manera que desde entonces pueden ejercitar las acciones que en relación con el mismo a su derecho convenga[1117]. Conviene tener en cuenta que la notificación del laudo debe producirse dentro del plazo previsto para resolver la controversia. En cuanto a la protocolización del laudo, la LA no establece la obligatoriedad de realizarlo, sino que lo establece como un requisito si una de las partes lo exige. La protocolización no tiene efecto sobre la validez del laudo ni sobre su fuerza ejecutiva, de manera que se convierte en una alternativa puramente voluntaria para la parte que quiera tener fehaciencia pública sobre su existencia y contenido[1118].

En lo que respecta a la conclusión anormal del arbitraje, la LA contempla tres situaciones y dispone que «los árbitros también ordenarán la terminación de las actuaciones cuando:

> a) El demandante desista de su demanda, a menos que el demandado se oponga a ello y los árbitros le reconozcan un interés legítimo en obtener una solución definitiva del litigio.
>
> b) Las partes acuerden dar por terminadas las actuaciones.
>
> c) Los árbitros comprueben que la prosecución de las actuaciones resulta innecesaria o imposible»[1119].

En la primera situación, el demandante desiste de la demanda arbitral. No obstante, el procedimiento arbitral tiene siempre carácter bilateral, sea cual sea el momento en el que se plantee por el actor, ya que en todo caso deberá prestarse audiencia al demandado, que podrá oponerse[1120]. En la segunda situación, las partes acuerdan dar por terminadas las actuaciones arbitrales. El acuerdo da por finalizado el arbitraje, bien en su totalidad, bien de forma parcial, dependiendo de si el acuerdo se refiere a la totalidad de cuanto ha sido objeto del procedimiento o únicamente a alguno de los puntos objeto de la controversia[1121]. En la tercera y última situación, los árbitros darán por terminadas las actuaciones cuando comprueben que la prosecución de las actuaciones resulta innecesaria o imposible. Por lo tanto, se exige una especial diligencia del árbitro, pues no le bastará considerar, pensar o creer que existen las

[1117] ALONSO PUIG, J.M. (2014, p. 754).
[1118] ALONSO PUIG, J.M. (2014, p. 755).
[1119] Artículo 38.2 de la LA.
[1120] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 217).
[1121] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 129).

mencionadas condiciones para terminar el proceso, sino que tendrá que comprobar la realidad de las mismas haciendo uso de máxima diligencia[1122]. Los casos en que puede haber lugar a este tipo de terminación son bastante limitados y tienen relación con situaciones como la desaparición de las partes en el arbitraje sin sucesión procesal alguna, la inactividad prolongada de las partes que permita deducir que han abandonado el arbitraje, la no presentación de la demanda junto con la ausencia de reacción por el demandado, o el caso de transacción total entre las partes sin que soliciten formalmente la terminación del arbitraje o un laudo por acuerdo de las partes[1123].

3.3.4.4 Efectos del laudo arbitral, la anulación, la revisión y su ejecución

Una vez emitido el laudo este producirá determinados efectos y, por tanto, se procederá a la ejecución del mismo. No obstante, contra el mismo puede interponerse la acción de anulación o solicitar la revisión.

(A) Efectos del laudo

Emitido el laudo este produce determinados efectos. Así, el laudo resuelve la controversia debatida y constituye algún derecho, niega su existencia o impone una obligación de dar, hacer o no hacer a alguna de las partes[1124].

La parte dispositiva del laudo resuelve la controversia, impidiendo que pueda discutirse esta en otro procedimiento arbitral o ante los Tribunales de Justicia: el laudo producirá eficacia de cosa juzgada[1125]. En este sentido, la LA dispone que «el laudo produce efectos de cosa juzgada y frente a él solo cabrá ejercitar la acción de anulación y, en su caso, solicitar la revisión»[1126].

(B) Acción de anulación

Tal y como señala la LA, «contra un laudo definitivo podrá ejercitarse la acción de anulación en los términos previstos en este título»[1127]. El laudo es definitivo desde que se dicta y se notifica a las partes y, es entonces, cuando las partes pueden ejercitar la

[1122] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, p. 220).
[1123] MANTILLA-SERRANO, F. (2005, pp. 220-221).
[1124] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 140).
[1125] Ibídem.
[1126] Artículo 43 de la LA.
[1127] Artículo 40 de la LA.

acción de anulación. Esta acción no constituye un recurso contra el laudo arbitral, sino un medio de control de la legalidad del procedimiento arbitral y del propio laudo[1128].

Los motivos para anular un laudo son los establecidos en la LA[1129] y la parte que solicite la anulación tiene que alegar y probar tales motivos: que el convenio arbitral no existe o no es válido; que no ha sido debidamente notificada la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales o no ha podido, por cualquier razón, hacer valer sus derechos; que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión; que la designación de los árbitros o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo entre las partes, salvo que dicho acuerdo fuera contrario a una norma imperativa de la LA, o, a falta de dicho acuerdo, que no se han ajustado a la LA; que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no susceptibles de arbitraje; o que el laudo es contrario al orden público.

El tribunal encargado de conocer la acción de anulación del laudo es la Sala de lo Civil y de lo Penal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma donde el laudo se haya dictado[1130].

El procedimiento de la acción de anulación se recoge en la LA[1131]. Así, la acción se ejercita dentro de los dos meses siguientes a su notificación y el procedimiento se sustancia por los cauces del juicio verbal: la parte interesada presenta la demanda, acompañada de los documentos justificativos del convenio arbitral y del laudo, y, en su caso, puede contener la proposición de los medios de prueba. Frente a la sentencia que se dicte no cabe recurso alguno, por lo tanto, el laudo se convierte en firme y produce efectos de cosa juzgada, pudiendo solicitarse frente a él tan solo la revisión.

(C) Revisión del laudo

La LA indica que se puede «solicitar la revisión conforme a lo establecido en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil para las sentencias firmes»[1132]. La revisión se plantea ante la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo o ante las Salas de lo Civil y Penal de los Tribunales Superiores de Justicia.

[1128] MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. (2011, p. 145).
[1129] Artículo 41.1 de la LA.
[1130] Artículo 8.5 de la LA.
[1131] Artículo 42 de la LA.
[1132] Artículo 43 de la LA.

La revisión de un laudo se lleva a cabo cuando haya lugar a los siguientes motivos[1133]: obtenerse documentos decisivos de los que no se pudo disponer en el procedimiento arbitral por fuerza mayor o por obra de la parte favorecida por el laudo arbitral; haberse dictado el laudo el virtud de documentos declarados posteriormente falsos en proceso penal, o de los que la parte solicitante ignoraba su falsedad al tiempo de dictarse el laudo; haberse dictado el laudo en virtud de prueba testifical o pericial que ha sido declarada falsa en un proceso penal; o haberse dictado el laudo injustamente en virtud de cohecho, violencia o maquinación fraudulenta.

Asimismo, contra la sentencia dictada por el Tribunal Supremo o el Tribunal Superior de Justicia puede interponerse recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

(D) Ejecución del laudo

Una vez dictado el laudo, este se tiene que cumplir por la parte a quien se le imponga la obligación de hacer o de no hacer. Ahora bien, dicha parte puede negarse a realizarlo, por lo que, en tal caso, entrará en juego la ejecución forzosa del laudo. Sin embargo, la ejecución es una última instancia a la que acudir cuando han fallado otros medios encaminados a lograr el cumplimiento voluntario[1134]. Así, por ejemplo, será posible[1135]: que ante el incumplimiento de la otra parte, quien se proponga solicitar la ejecución de laudo solicite, con carácter previo, la intervención del Tribunal arbitral para intentar el amigable cumplimiento, o en el caso de que las partes así lo hubiesen acordado expresamente, el árbitro pueda imponer una sanción pecuniaria a satisfacer por quien incumpla voluntariamente el laudo.

El árbitro carece de potestad ejecutiva, con lo que el órgano competente para llevar a cabo la ejecución forzosa del laudo es el juez de Primera Instancia. Aún en el caso de que se haya ejercitado la acción de anulación, el laudo es ejecutable. Ahora bien, en ese caso el ejecutado puede solicitar al tribunal competente la suspensión de la ejecución, siempre que ofrezca caución por el valor de la condena más los daños y perjuicios que pudieren derivarse de la demora en la ejecución del laudo[1136]. El secretario judicial es el responsable de alzar la suspensión y que continúe la ejecución

[1133] De acuerdo al artículo 510.1 de la LEC.
[1134] CORDÓN MORENO, F. (2005, p. 288).
[1135] Ibídem.
[1136] Artículo 45.1 de la LA.

cuando coste al tribunal la desestimación de la acción de anulación, sin perjuicio del derecho del ejecutante a solicitar, en su caso, indemnización de los daños y perjuicios causados por la demora en la ejecución[1137].

Conviene mencionar que los laudos tendrán aparejada ejecución[1138], estableciéndose un plazo de caducidad de cinco años siguientes a la firmeza de la resolución arbitral para la interposición de la correspondiente demanda ejecutiva[1139].

En el arbitraje laboral el laudo también tiene aparejada ejecución. De acuerdo al artículo 68.2 de la LRJS «se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos…». Por lo tanto, cuando el laudo adquiere firmeza, tiene reconocida la eficacia de la sentencia firme a efectos de su ejecución.

…

De lo expuesto hasta el momento, en relación con el procedimiento arbitral, puede concluirse que en el caso del arbitraje laboral, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral podría contener parte del procedimiento que prevé la LA[1140]: la fase de pruebas y la fase correspondiente a las conclusiones[1141]. El procedimiento comenzaría con la solicitud de arbitraje por las partes. Prácticamente todos los acuerdos interprofesionales regulan el contenido de la solicitud, por ese motivo, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral podría tomar como referencia la regulación que de la misma realizan los acuerdos interprofesionales. Así, la solicitud convendría que incluyese los siguientes datos: las cuestiones concretas objeto de arbitraje; las pretensiones de las partes; si el arbitraje será de Derecho o de equidad; los datos de las partes; los árbitros propuestos; el plazo para emitir el laudo; la fecha; firma de las partes; y el compromiso expreso de las partes de someterse a arbitraje y de aceptar el laudo que emita el árbitro, renunciando al planteamiento de la cuestión en otro ámbito. El último dato podría parecer irrelevante en tanto que el convenio expresa la voluntad

[1137] Artículo 45.2 de la LA.
[1138] De acuerdo al artículo 517.2.2 de la LEC.
[1139] De acuerdo al artículo 518 de la LEC.
[1140] Como se ha explicado previamente [*supra* Capítulo 3, 3.3.4.2 (A)], el requerimiento, la demanda y la contestación o reconvención no se incluirían en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que en esta tesis se propone.
[1141] El AIC es el único acuerdo interprofesional que se refiere a la fase de pruebas y conclusiones, si bien las pruebas también se mencionan en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

de las partes de someterse a arbitraje. Sin embargo, aceptar el laudo dictado por el árbitro aporta seguridad y claridad a lo acordado por las partes que efectivamente conocen las consecuencias de someterse al procedimiento.

En cuanto a la fase de pruebas y la fase de conclusiones, es verdad que la LA no regula de manera detallada ninguna de las dos —la de conclusiones solo la menciona—, pero sería adecuado incluir ambas. En el caso de la fase de pruebas, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que a lo largo de esta tesis se propone podría admitir cualquier medio de prueba que las partes y el árbitro acuerden. En el ámbito laboral, normalmente, se hará más uso de la prueba documental, aunque también de la pericial[1142]. La proposición de pruebas en el ámbito laboral se tendría que realizar bien en las reuniones o audiencias, o bien en la solicitud de arbitraje, ya que la LA contempla que la proposición la realicen las partes a través de la demanda y la contestación —estos documentos no se prevén en el arbitraje laboral, si bien se encuentran incluidos en la solicitud de arbitraje laboral, como se mencionaba anteriormente [*supra* Capítulo 3, 3.3.4.2 (A)]—. También podrían incluirse el contenido de los artículos 32 y 33 de la LA, referentes al nombramiento de peritos por parte de los árbitros y asistencia judicial para la práctica de pruebas. Además, siempre y cuando la práctica de las pruebas no se desarrollase en varios días, se podrían realizar conjuntamente la fase de pruebas y conclusiones —salvo que las partes dispusieran lo contrario—. Eso sí, si las partes acordasen flexibilizar o variar dichas fases, o, incluso, incluir otros aspectos no mencionados en la ley, el profesional tendría que dar su visto bueno, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, tal y como se ha explicado anteriormente (*supra* Capítulo 3, 3.3.4).

3.3.5 Arbitraje electrónico

El apartado VII de la Exposición de Motivos de la LA dispone que pueden «desarrollarse arbitrajes en que se utilicen tan solo soportes informáticos, electrónicos o digitales, si las partes así lo consideran conveniente». Por lo tanto, de tal afirmación se entiende que el arbitraje regulado en la LA puede llevarse a cabo presencialmente, pero también electrónicamente. Sin embargo, la LA no regula el arbitraje electrónico en ninguno de sus apartados, por lo que tal opción se constituye de una manera un tanto abstracta e imprecisa.

[1142] Por ejemplo, en el caso en el que el trabajador sea despedido de forma objetiva, por ineptitud o por causas económicas, el mismo podrá hacer uso de la prueba pericial médica o de un economista o auditor.

En el arbitraje de consumo es donde mayor desarrollo normativo alcanza esta herramienta electrónica. Más concretamente, se contempla en el Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Sistema Arbitral de Consumo[1143], donde se establece como norma supletoria la Ley 11/2007. Así, la Sección 1ª del Capítulo V del Real Decreto 231/2008 versa sobre el arbitraje de consumo electrónico (artículos 51 a 55). El artículo 51 define qué se entiende por arbitraje electrónico, y para ello señala que «es aquel que se sustancia íntegramente, desde la solicitud de arbitraje hasta la terminación del procedimiento, incluidas las notificaciones, por medios electrónicos, sin perjuicio de que alguna actividad arbitral deba practicarse por medios tradicionales». El artículo 53 se refiere al uso de la firma electrónica y señala que «sin perjuicio de la utilización de otras técnicas que aseguren la autenticidad de la comunicación y la identidad del remitente, el uso de la firma electrónica garantiza la autenticidad de las comunicaciones y la identidad de las partes y del órgano arbitral». En cuanto a las notificaciones y cómputo de los plazos, el artículo 54 indica que «las notificaciones se realizarán en la sede electrónica designada por las partes a tales efectos… No obstante, si el notificado no hubiera accedido al contenido de la actuación arbitral transcurridos diez días desde la fecha y hora en que se produjo su puesta a disposición, la notificación se considerará que se ha intentado sin efecto, procediéndose a la publicación edictal en las sedes electrónicas».

Aunque la LA no regule el arbitraje electrónico y solo se refiera a él en la Exposición de Motivos, puede entenderse que numerosos artículos hacen alusión al procedimiento electrónico:

> a) El primer paso a favor de la electronificación se da por parte del legislador al admitir expresamente que la constancia escrita del convenio arbitral no se circunscribe al soporte papel, sino que abarca también el soporte electrónico[1144], tal y como se refleja en el artículo 9.3 de la LA.
>
> b) El artículo 37.3 añade el principio de equivalencia funcional al admitir tanto el documento —el laudo— como la firma electrónicos[1145]. Así, el referido artículo señala que «se entenderá que el laudo consta por escrito cuando de su contenido y firmas quede constancia y sean accesibles para su

[1143] BOE de 25 de febrero de 2008, núm. 48.
[1144] MADRID PARRA, A. (2011, p. 5).
[1145] MADRID PARRA, A. (2011, p. 21).

> ulterior consulta en soporte electrónico, óptico o de otro tipo». Por lo tanto, con la admisión de las nuevas tecnologías, el legislador está optando claramente a favor de la electronificación del arbitraje[1146].
>
> c) La LA determina que «será válida la notificación o comunicación realizada por télex, fax u otro medio de telecomunicación electrónico, telemático o de otra clase semejante que permitan el envío y la recepción de escritos y documentos dejando constancia de su remisión y recepción y que hayan sido designados por el interesado»[1147].

De este modo, la ley está optando e incentivando el uso de las nuevas tecnologías, de los medios electrónicos y telemáticos[1148]. Una de las características del procedimiento arbitral es la celeridad, con lo que empleando la notificación a través de medios electrónicos se consigue no demorar en exceso este trámite.

En definitiva, la LA demuestra un claro posicionamiento hacía la electronificación del procedimiento arbitral; con lo cual, la marcha hacía la electronificación del arbitraje es ya una realidad incuestionable en cuanto a la regulación, e imparable en cuanto a su implantación, si bien, como todo cambio humano, requiere su tiempo[1149]. En muchos casos se sigue optando por el soporte papel, quizá por el recelo a emplear todo lo relacionado con medios electrónicos y la posible inseguridad derivada de ello. No obstante, haciendo uso de adecuadas sedes electrónicas y medios electrónicos se puede contribuir a mejorar el arbitraje y a la celeridad que caracteriza al arbitraje.

En el ámbito laboral, sería necesaria la instauración del procedimiento a través de medios electrónicos. En pleno siglo XXI y con los medios electrónicos de los que se dispone dejar pasar esta oportunidad constituiría un grave error. Las reticencias existentes por parte de algunas personas a usar otros medios que no sean el presencial pueden arreglarse a través de la creación de una sede electrónica para llevar a cabo los procedimientos de arbitraje. Quizá si el Estado llevase a cabo la creación de estas sedes, las partes tendrían más seguridad y confianza en el procedimiento. En definitiva, una

[1146] Ibídem.
[1147] Artículo 5. a) de la LA.
[1148] MADRID PARRA, A. (2011, pp. 22-23).
[1149] MADRID PARRA, A. (2011, p. 27).

sede electrónica es «aquella dirección electrónica disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones»[1150].

La sede podría estar gestionada y supervisada por el Gobierno, y podría disponer de medios suficientes para realizar un arbitraje electrónico: un sistema de videoconferencia para realizar el arbitraje; un sistema de intercambio de documentos, pruebas, etc.; un sistema de confidencialidad y protección de los datos… En definitiva, una herramienta creada por el Estado al servicio de los ciudadanos para proveer de seguridad y confianza a las partes que elijan optar por el arbitraje electrónico. Además, tal y como se ha señalado anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.6), el procedimiento sería atrayente para aquellas personas que no disponen de mucho tiempo, con lo que la mayor disponibilidad temporal y espacial sería una de las principales ventajas.

El arbitraje también se desarrolla en otros ámbitos, tales como las cooperativas. A continuación se analizará el arbitraje cooperativo en España —arbitraje denominado especial—, donde las diferentes Comunidades Autónomas han desarrollado sus propias normas en esta materia, en muchos casos con gran éxito.

3.4 Arbitraje cooperativo en España

La Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas[1151], regula todo lo relacionado con las cooperativas. En concreto, la Disposición Adicional décima trata el arbitraje y determina que «las discrepancias o controversias que puedan plantearse en las cooperativas, entre el Consejo Rector o lo apoderados, el Comité de Recursos y los socios, incluso en el período de liquidación, podrán ser sometidas a arbitraje de Derecho regulado por la Ley 36/1988, de 5 de diciembre [sustituida hoy en día por la LA]; no obstante, si la disputa afectase principalmente a los principios cooperativos podrá acudirse al arbitraje de equidad».

La solución de los conflictos en el seno de las cooperativas «vendría de los fenómenos asociativos. Esta vocación de resolver los conflictos internos que se le iban presentando al movimiento cooperativo dentro precisamente de su propio ámbito es algo que definitivamente se incorporará a la teoría cooperativa. Y así se ha ido

[1150] Artículo 10 de la Ley 11/2007. Ejemplo de ello es la sede electrónica del Ministerio de Hacienda, a través de la cual se pueden gestionar diferentes procedimientos, notificaciones, etc. https://sede.administracionespublicas.gob.es/ (última consulta 30 de junio de 2016).
[1151] BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

desarrollando el movimiento cooperativo… hasta nuestros días, desarrollo que siempre ha tenido en cuenta la necesidad de que los conflictos se resolvieran en su seno. Definitivamente, si en algún ámbito tiene sentido la resolución alternativa de conflictos es en el movimiento cooperativo, movimiento que siempre ha buscado la puesta en común de las diferentes potencialidades de sus miembros que pueden concretarse en soluciones internas pacíficas y alternativas a las derivadas de la jurisdicción ordinaria para los conflictos que nacen en su seno. Hablamos por tanto del arbitraje cooperativo como una institución que soluciona particularmente, entre los propios cooperativistas, las diferencias que puedan surgir en la dinámica diaria de la aplicación de las normas que rigen las relaciones sociales y que sobre todo viene a garantizar la culminación de su independencia»[1152].

El arbitraje cooperativo es un tipo de arbitraje especial donde entran en juego normas propias, y, por eso, la LA dispone en el artículo 1.3 que «esta ley será de aplicación supletoria a los arbitrajes previstos en otras leyes». Lo que significa, que en el caso de que el arbitraje cooperativo se encuentre regulado en una norma especial, la LA se aplica de manera supletoria. Podría decirse que la LA «busca convertirse en una ley general, aplicable, por tanto, íntegramente a todos los arbitrajes que no tengan una regulación especial; pero también supletoriamente a los arbitrajes que la tengan»[1153].

En España existen 16 leyes autonómicas sobre cooperativas, a saber, las correspondientes a la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra, la Comunidad Valenciana, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Comunidad Autónoma de Galicia, la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Comunidad Autónoma de Aragón, la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Comunidad de Madrid, la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Comunidad de Castilla y León, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y la Comunidad Autónoma de Cantabria. Seguidamente se va a analizar si el arbitraje cooperativo se contempla en la legislación de cada una de ellas.

3.4.1 Comunidad Autónoma de Andalucía

[1152] MERINO HERNÁNDEZ, S., RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, M.P. y SAN JOSÉ MARTÍNEZ, F. (2001, pp. 75-76).
[1153] ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., GONDRA ELGEZABAL, G. y MERINO HERNÁNDEZ, S. (2009, p. 36).

La Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas[1154], no hace alusión al arbitraje. Sin embargo, el artículo 112.1.c) establece que «corresponden a las federaciones de cooperativas y sus asociaciones: ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien o entre estas y sus socios y socias, cuando así lo soliciten ambas partes voluntariamente». De igual manera, el Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas[1155], tampoco hace mención alguna al arbitraje. En este caso, se podría decir que la regulación no ha avanzado, más bien ha retrocedido, ya que la anterior ley de cooperativas andaluzas sí que preveía el arbitraje. La Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas[1156], disponía en el Capítulo II todo lo relativo al Consejo Andaluz de Cooperación[1157] y, entre sus funciones se incluía, en el artículo 174.2.k), «mediar o arbitrar en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas o entre estas y sus socios, cuando así lo soliciten voluntariamente ambas partes». El Decreto 367/1986, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Andaluz de Cooperación[1158], establecía en el artículo 2.e) lo mismo que disponía la ley[1159].

3.4.2 Comunidad Autónoma de Aragón

En el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón[1160], no contiene ninguna alusión al arbitraje. No obstante, el artículo 93.6.h) de la referida norma establece que corresponde a las uniones, federaciones y confederaciones —dado que para la defensa de los intereses propios, las cooperativas se podrán asociar libre y voluntariamente en uniones, federaciones y confederaciones de cooperativas (artículo 92)—, «ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre sus entidades asociadas o entre estas y sus socios». El apartado i) del artículo 93.6. determina que podrán también «ejercer cualquier otra actividad de naturaleza análoga». Con lo cual, podría entenderse que el arbitraje podría

[1154] BOJA de 31 de diciembre de 2011, núm. 255.
[1155] BOJA de 23 de septiembre de 2014, núm. 186.
[1156] BOJA de 20 de abril de 1999, núm. 46.
[1157] La ley fue derogada por la Ley 14/2011 a través de la Disposición Derogatoria única.
[1158] BOJA de 16 de diciembre de 1986, núm. 111.
[1159] El decreto fue derogado por medio de la Disposición Derogatoria única de la Ley 14/2011.
[1160] BOA de 9 de septiembre de 2014, núm. 176.

tener cabida en el apartado i) del artículo 93. Sin embargo, «parece que deba responderse negativamente, ya que el legislador autonómico era plenamente consciente de la posición que se mantenía en algunas de las legislaciones autonómicas sobre ello, por lo que su omisión en la norma debió deberse a un acto voluntario, y no un enorme olvido»[1161].

El Decreto Legislativo 2/2014 se refiere al Consejo Aragonés del Cooperativismo a través de la Disposición Adicional cuarta, y el artículo 93.3 determina que «las federaciones de cooperativas tendrán representación en el Consejo Aragonés de Cooperativismo». Pues bien, el Decreto 65/2003, de 8 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo Aragonés de Cooperativismo[1162], regula en el artículo 3 las funciones del Consejo, y establece que entre ellas se encuentra la de «asesorar, a requerimiento de las partes, en los conflictos que se susciten entre las cooperativas, entre estas y sus socios o en el seno de las cooperativas entre estos». El artículo no concreta en qué consiste el asesoramiento del Consejo, pero en el caso de que aglutinase el arbitraje, lo propio hubiera sido que el legislador hiciese referencia concreta al arbitraje. La RAE define asesorar como «dar consejo o dictamen» y, a su vez, entiende que el dictamen es una «opinión y juicio que se forma o emite sobre algo». Con lo cual, el arbitraje no puede entenderse incluido dentro del asesoramiento, puesto que el profesional formula una decisión (*supra* Capítulo 1, 1.1.3) y no una simple opinión[1163].

3.4.3 Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

La Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas[1164], no contiene ninguna disposición relativa al arbitraje en el seno de las cooperativas; sin embargo, el artículo 192.1 señala que «a las uniones, federaciones y confederaciones, en sus respectivos ámbitos, corresponden entre otras… funciones… ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien o entre estas y sus socios». Al igual que en la Comunidad Autónoma de Aragón, las cooperativas podrán constituirse en uniones, federaciones y confederaciones, y a estas les corresponderá ejercer la conciliación en los conflictos, sin que se disponga nada sobre el

[1161] MARTÍ MIRAVALLS, J. (2005, p. 61).
[1162] BOA de 5 de mayo de 2003, núm. 53.
[1163] En ese sentido, cabe mencionar (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.7), que, de acuerdo al artículo 1.2 de la Ley 23/2015, a la Inspección de Trabajo le corresponde el asesoramiento y, en su caso, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Con lo cual, la ley establece una distinción entre asesorar y llevar a cabo los procedimientos autónomos de solución de conflictos.
[1164] BOPA de 12 de julio de 2010, núm. 160.

arbitraje. La ley crea el Consejo Asturiano de la Economía Social, a través del Capítulo II, pero a día de hoy aún no se han regulado reglamentariamente sus funciones, su composición y su funcionamiento. En un futuro se verá si al Consejo le corresponden funciones arbitrales en el seno de las cooperativas.

3.4.4 Comunidad Autónoma de las Illes Balears

La Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a través de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears[1165], regula en el artículo 150 que «las sociedades cooperativas podrán asociarse libre y voluntariamente para defender y promocionar sus intereses, constituyendo uniones y, en su caso, federaciones». Corresponde a estas, según el artículo 151.1.b), «ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien, o entre estas y sus socios, cuando así lo soliciten ambas partes voluntariamente». El precepto no incluye el arbitraje. Sin embargo, la Disposición Adicional sexta, relativa al arbitraje, determina que «las discrepancias o controversias que puedan plantearse en las cooperativas, entre el consejo rector o los apoderados, el comité de recursos y los socios… podrán ser sometidas a arbitraje de Derecho regulado por la Ley 36/1998, de 5 de diciembre, de arbitraje, [sustituida hoy en día por la LA]. No obstante, si la discrepancia afecta sustancialmente a los principios cooperativos, podrán acudir al arbitraje de equidad». Por lo que el arbitraje en el seno de las cooperativas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears solo se puede llevar a cabo de acuerdo a la legislación estatal de la LA.

3.4.5 Comunidad Autónoma de Cantabria

La Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria[1166], regula en el Capítulo III el Consejo Cántabro de la Economía Social, órgano, según el artículo 142, «de promoción y difusión del cooperativismo en Cantabria, con funciones de carácter consultivo y asesor para las actividades relacionadas con la economía social». Posteriormente, el artículo 143 determina las funciones, composición y funcionamiento del mismo, y señala que le corresponde «conciliar y ejercer el arbitraje en las cuestiones litigiosas que se planteen entre cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de las mismas entre sus socios, cuando ambas partes lo soliciten o bien estén obligadas a tenor de lo establecido en sus estatutos sociales». Con lo cual, el arbitraje cooperativo se lleva

[1165] BOIB de 29 de marzo de 2003, núm. 42.
[1166] BOC de 18 de noviembre de 2013, núm. 221.

a cabo a través del Consejo Cántabro de la Economía Social, pero a día de hoy el Consejo aún no ha sido regulado, ni tampoco el futuro procedimiento que se llevará a cabo en el arbitraje[1167]. En otras palabras, esta materia debe ser objeto de desarrollo específico para que pueda ser efectivo el ejercicio de esta función[1168].

3.4.6 Comunidad de Castilla y León

La Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León[1169], comprende el arbitraje en el seno de las cooperativas. El artículo 13 determina el contenido mínimo de los estatutos de las cooperativas y, en ese sentido, el apartado m) hace alusión a la «cláusula de sometimiento al arbitraje cooperativo regulado en esta ley, en la letra g) del apartado 1 del artículo 144». El referido artículo 144.1 dispone que «a las Uniones, Federaciones y a la Confederación de Cooperativas, les corresponden, en sus respectivos ámbitos, entre otras… funciones… ejercer la conciliación y arbitraje en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que asocien o entre estas y sus socios». Por lo tanto, al igual que ocurre en otras comunidades, las cooperativas de la Comunidad de Castilla y León pueden asociarse en Uniones, Federaciones y Confederaciones para la defensa de sus intereses y son estas las que llevan a cabo el arbitraje.

La Ley 4/2002 regulaba la creación del Consejo Superior Regional para el fomento del Cooperativismo. Se configuraba como un órgano consultivo y asesor de la Administración Autónoma para las actividades de esta relacionadas con el cooperativismo. Posteriormente, se aprobó el Decreto 104/2004, de 23 de septiembre, por el que se regula la organización y el funcionamiento del Consejo Superior Regional para el Fomento del Cooperativismo de Castilla y León[1170]. Incomprensiblemente, en el artículo segundo que establecía las funciones del Consejo, no se recogía la de arbitraje, pero se dejaba una puerta abierta a tal opción a la vista de lo dispuesto en el artículo 2.1.k), que establecía: «cuantas otras funciones y competencias se le atribuyan por

[1167] El segundo párrafo de la Disposición Final primera de la Ley 6/2013 establece que «en todo caso, el Gobierno de Cantabria dictará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, las normas reguladoras del régimen de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de la Comunidad Autónoma de Cantabria y del Consejo Cántabro de la Economía Social». La Ley 6/2013 entró en vigor el 18 de enero de 2014.
[1168] GADEA SOLER, E. y DIEZ ÁCIMAS, L.A. (2014, p. 210).
[1169] BOCL de 26 de abril de 2002, núm. 79.
[1170] BOCL de 29 de septiembre de 2004, núm. 189.

disposiciones legales y reglamentarias»[1171]. Esta posibilidad nunca vio la luz, ya que el Decreto 1/2015, de 8 de enero, por el que se modifican o suprimen órganos de asesoramiento y participación adscritos a la Consejería de Economía y Empleo y se adoptan medidas de mejora regulatoria[1172], procedió a derogar el Decreto 104/2004, y las funciones desarrolladas hasta el momento por el Consejo Superior Regional para el Fomento del Cooperativismo de Castilla y León, fueron otorgadas al Consejo Regional de Economía Social de Castilla y León.

3.4.7 Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, a través de la Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha[1173], regula el arbitraje cooperativo. Para ello, crea el Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha y le atribuye en el artículo 166.2.d) la función de «conciliar y ejercer el arbitraje en las cuestiones litigiosas que se planteen entre cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de las mismas entre sus socios, cuando ambas partes lo soliciten o bien estén obligadas a tenor de lo establecido en sus estatutos sociales». Asimismo, el artículo 167 regula la conciliación, la mediación y el arbitraje cooperativo —si bien el título del artículo se refiere únicamente a la conciliación y al arbitraje cooperativo—: el primer apartado determina el ámbito de aplicación de los mismos, al señalar que «los conflictos que surjan entre socios y la cooperativa a la que pertenecen, entre varias cooperativas, entre la cooperativa o cooperativas y la entidad asociativa en que se integren… podrán ser sometidos a la mediación, la conciliación o el arbitraje del Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha»; y el segundo apartado concreta que el «procedimiento para la solicitud y tramitación de los citados mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos se desarrollarán conforme a lo prevenido en el Decreto 72/2006, de 30 de mayo, sobre los procedimientos de arbitraje, conciliación y mediación en el ámbito de la economía social». El citado decreto[1174], a través del artículo 8, anuncia que «se crea, en el seno del Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha, la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación como órgano sin personalidad jurídica al que se le encomienda la función de

[1171] MARTÍ MIRAVALLS, J. (2005, p. 61).
[1172] BOCL de 12 de enero de 2015, núm. 6.
[1173] DOCM de 16 de noviembre de 2010, núm. 221.
[1174] Decreto 72/2006, de 30 de mayo de 2006, de los procedimientos de Arbitraje, Conciliación y Mediación, en el ámbito de la economía social (DOCM de 2 de junio de 2006, núm. 114).

gestionar y ejercer las funciones de arbitraje, conciliación y mediación que tiene atribuidas dicho Consejo».

El Capítulo III del Decreto 72/2006 contiene las disposiciones relativas al arbitraje —entre otras, que la naturaleza del arbitraje es de equidad, salvo que las partes acuerden expresamente que sea de Derecho[1175]— y regula el procedimiento que ha de llevarse a cabo. Así, el procedimiento se inicia con la presentación de una solicitud «escrita dirigida al presidente de la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación»[1176], en la que se hace constar, entre otros, el nombre y apellidos si se trata de una persona física o la denominación o razón social en caso de una persona jurídica; la referencia al convenio arbitral; un relato conciso de las pretensiones del demandante y la propuesta de designación de árbitro o árbitros. Junto a la solicitud, se pueden acompañar «los documentos que se estimen necesarios, así como la propuesta de las pruebas que se consideren adecuadas a las pretensiones del solicitante»[1177]. La solicitud la recibe el demandado, puesto que «la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación dará traslado al demandado de la solicitud admitida a trámite, otorgando a este un plazo no superior a ocho días para que alegue por escrito lo que estime procedente a sus intereses en relación con el contenido de la solicitud»[1178]. En el escrito de contestación el demandado puede proponer la designación de árbitro o árbitros, así como las pruebas que considere oportunas[1179]. Posteriormente, se procede a nombrar a los árbitros. Pueden darse dos situaciones: que las partes hayan propuesto árbitros de común acuerdo o que las partes hayan realizado propuestas separadas de designación de profesionales y que no exista acuerdo entre ellas. En el primer caso, «la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación designará a los árbitros en el número y personas propuestas por las partes, de común acuerdo, de entre las comprendidas en el registro a que se hace referencia en el artículo 7 de este Decreto»[1180]. En el segundo caso, por el contrario, «la Comisión decidirá la designación del árbitro o árbitros que estime adecuados»[1181]. En este caso, existe un registro de árbitros confeccionado por el Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha, en el que se incluyen «personas físicas que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y que estime idóneas para actuar

[1175] Artículo 15.
[1176] Artículo 17.
[1177] Artículo 17.2.
[1178] Artículo 18.1.
[1179] Artículo 18.2.
[1180] Artículo 19.1.
[1181] Artículo 19.2.

como árbitros, conciliadores o mediadores, con experiencia suficiente en la materia»[1182]. Además, para los arbitrajes de Derecho el decreto establece que los árbitros tienen que ser abogados en ejercicio, salvo acuerdo expreso en contrario[1183].

La legislación establece una excepción al hecho de que los profesionales deban estar incluidos en el registro, y, en ese sentido, establece que «para asuntos de especial relevancia y en atención a las particularidades y especialidad del caso, como son el número de sociedades o de socios afectados, la relevancia económica o repercusión social que pueda derivarse del asunto, el Consejo Regional de Economía Social de Castilla-La Mancha podrá nombrar árbitros, conciliadores o mediadores a personas no incluidas en el Registro antedicho, que cumplirán su cometido con sujeción a lo establecido en este Decreto»[1184].

Esta excepción podría preverse en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral. De esta manera, en asuntos de especial relevancia y atendiendo a las especialidades del conflicto —por ejemplo, la relevancia económica o repercusión del caso[1185]—, podría nombrarse a expertos no incluidos en las listas de las instituciones encargas de llevar a cabo la mediación o el arbitraje. Sin embargo, esta opción no parece adecuada, ya que entre los profesionales incluidos en las listas deberían existir expertos capacitados para enfrentarse a cualquier tipo de conflicto laboral. Además, el hecho de que se optase por nombrar a una persona que no se encuentra en la lista de la institución, no contribuye a la seguridad y confianza que se aporta en caso contrario a las partes como muestra de transparencia del procedimiento, siempre y cuando las instituciones aporten información pública sobre los mediadores y árbitros que engrosan sus listas —a través del registro general de mediadores y árbitros—, tal y como se mencionaba anteriormente (*supra* Capítulo 2, 2.1.7).

Respecto al número de árbitros que deben resolver el conflicto, el decreto indica que «el arbitraje será tramitado y resuelto por un único árbitro, salvo que las partes insten de común acuerdo la intervención de un colegio arbitral compuesto por tres

[1182] Artículo 7.1.
[1183] Artículo 7.2.
[1184] Artículo 7.3.
[1185] Imagínese, por ejemplo, el supuesto en que un colectivo perteneciente al sector del transporte público lleva de huelga varios meses y ante esa situación se decide imponer por parte del Gobierno un arbitraje obligatorio, de acuerdo al artículo 10 del RDLRT —mencionado con anterioridad (*supra* Capítulo 1, 1.2.1.1)—. El laudo que resuelva el conflicto tendrá una trascendencia social, en tanto en cuanto la huelga llevada a cabo por los trabajadores haya podido alterar las actividades de los ciudadanos.

árbitros, actuando como Presidente del mismo el árbitro que con tal condición sea designado por la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación»[1186].

El profesional, en el transcurso del arbitraje, tiene que cumplir con los principios de independencia e imparcialidad y, por tanto, se encuentra obligado a revelar todas aquellas circunstancias de abstención o recusación que pongan en duda su imparcialidad o independencia[1187]. En el caso de la abstención, el árbitro tiene que comunicar las causas a la Comisión de arbitraje, conciliación y mediación[1188]; y en el caso de la recusación, la parte que desee recusar elaborará un escrito motivado[1189]. La recusación se lleva a cabo por la parte que haya propuesto al profesional o por la parte que haya participado en su nombramiento[1190].

En lo que se refiere a las medidas cautelares, los árbitros pueden adoptarlas respecto del objeto del litigio a instancia de cualquiera de las partes, salvo que estas acuerden lo contrario[1191]. En este sentido, los profesionales pueden exigir caución suficiente a la parte solicitante[1192].

En cuanto a la práctica de las pruebas, los árbitros valoran y deciden sobre la admisibilidad, pertinencia y utilidad de las pruebas propuestas[1193]. Las pruebas pueden ser propuestas en la solicitud del demandante, en el escrito de contestación a la solicitud del demandado o en el período de propuesta de pruebas —por iniciativa propia o a instancia de parte—[1194].

Una vez finalizado el período de pruebas o, en caso de no haberse abierto ese período, desde la comparecencia de las partes, se celebra una vista para que las partes expongan sus conclusiones[1195]. El decreto establece una excepción, y determina que «los árbitros podrán ordenar la realización de aquellas pruebas que estimen necesarias,

[1186] Artículo 20.1.
[1187] Artículo 21.1.
[1188] Ibídem.
[1189] Artículo 21.4.
[1190] Artículo 21.3.
[1191] Artículo 23.1.
[1192] Ibídem.
[1193] Artículo 24.2.
[1194] Artículo 24.1.
[1195] Artículo 25.1.

motivando las razones por las que deban practicarse. En este caso, se concederá a las partes un nuevo plazo… para presentar nuevas conclusiones»[1196].

Relacionado con la flexibilidad del procedimiento, el decreto menciona la libertad de la que disponen los profesionales para ordenar el procedimiento y, en ese sentido, señala que «los árbitros, con sometimiento al presente decreto, ordenarán el procedimiento arbitral con libertad para practicar cuantas diligencias consideren necesarias, aunque no les hubiesen sido solicitadas por las partes, y serán los que impulsen el procedimiento arbitral con el fin de agilizar el paso de una fase a otra, pudiendo fijar, si no lo estuvieran, y así lo consideran conveniente, plazos no contemplados en el mismo. Todo ello con sujeción a los principios de audiencia, contradicción e igualdad»[1197]. Esta es la única regulación autonómica que trata la libertad de los árbitros a la hora de actuar, lo que guarda relación con lo dispuesto en la LA[1198].

El procedimiento finaliza con la emisión del laudo y el plazo para dictarlo no puede ser superior a tres meses desde la aceptación de la designación por los árbitros[1199], si bien puede prorrogarse por la Comisión por un plazo no superior a un mes[1200]. Una vez emitido el laudo, puede presentarte para su protocolización notarial, así como instar a los árbitros a la protocolización del laudo —en este último caso, los gastos originados corren a cuenta de la parte solicitante—[1201].

El Decreto 72/2006 también regula la eficacia y la ejecución forzosa de los laudos[1202]. Así, los laudos son eficaces desde su notificación a las partes y produce los efectos establecidos en la legislación estatal de aplicación, esto es, la LA. En cuanto a la

[1196] Artículo 25.2.
[1197] Artículo 26.1.
[1198] El apartado VI de la Exposición de Motivos de la LA indica que «la fase probatoria del arbitraje está también presidida por la máxima libertad de las partes y de los árbitros —siempre que se respeten el derecho de defensa y el principio de igualdad— y por la máxima flexibilidad».
[1199] El artículo 37.2 de la LA establece un plazo de seis meses desde la fecha de presentación de la contestación. Tal y como señala el apartado VII de la Exposición de Motivos, «la ley introduce la novedad de que el plazo para emitir el laudo… se compute desde la presentación de la contestación o desde la expiración del plazo para presentarla. Esta novedad responde a la necesidad de que la celeridad propia del arbitraje sea adecuada a las exigencias prácticas. Un plazo de seis meses desde la aceptación de los árbitros se ha revelado en no pocos casos de imposible cumplimiento y obliga en ocasiones a una tramitación excesivamente rápida o a la omisión de ciertos actos de alegación o, sobre todo, de prueba, por la exigencia de cumplir el plazo para dictar el laudo». Con lo cual, el Decreto 72/2006 podría haber seguido los pasos de la LA, más si se tiene en cuenta que la LA es de 2003 y el decreto de 2006.
[1200] Artículo 28.1.
[1201] Artículo 31.
[1202] Artículos 32 y 33.

ejecución forzosa, puede procederse a la misma una vez transcurrido el plazo para el ejercicio de la acción de anulación sin haberse empleado la misma.

Por último, el decreto hace alusión a la gratuidad del procedimiento al señalar que «los procedimientos regulados en el presente decreto se basarán en los principios de audiencia, contradicción, economía procesal, agilidad, igualdad entre las partes y gratuidad. No obstante, cada parte deberá satisfacer los gastos efectuados a su instancia y los que sean comunes por mitad, salvo que las partes acuerden otra forma de reparto»[1203]. Con lo cual, en el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha no puede decirse que el procedimiento sea gratuito para las partes.

3.4.8 Comunidad Autónoma de Cataluña

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas[1204], encomienda la función de «cumplir las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los términos que establece la presente ley» al Consejo Superior de la Cooperación. Junto a ello, el artículo 158.2 determina que «las cuestiones a que se refiere el apartado 1, [cuestiones que se planteen entre cooperativas, entre algún socio y la cooperativa o entre socios de alguna cooperativa], pueden ser sometidas, si lo solicitan las partes o lo disponen los estatutos sociales, al arbitraje de la persona o personas que designe el director general competente en la materia, que es el vicepresidente primero del Consejo Superior de la Cooperación, de acuerdo con la legislación vigente. El procedimiento de formalización y tramitación de estos arbitrajes se establece por reglamento. La competencia en materia de arbitraje del Consejo Superior de la Cooperación no excluye la facultad de las partes de someter sus diferencias a otras formas de arbitraje, de acuerdo con lo que dispone la legislación aplicable».

El Decreto 171/2009, de 3 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Consejo Superior de la Cooperación[1205], regula en el Capítulo IV el arbitraje y el procedimiento a seguir. Así, primero, el arbitraje comienza con la demanda —escrito que debe contener los hechos en que se fundamenta la demanda, la naturaleza y las circunstancias de la controversia y las pretensiones que se formulan— que se presenta en la sede del Consejo Superior de

[1203] Artículo 4.
[1204] DOGC de 16 de julio de 2015, núm. 6914.
[1205] DOGC de 5 de noviembre de 2009, núm. 5499.

la Cooperación o en cualquiera de los servicios territoriales del departamento competente en materia de cooperativas[1206]. Junto a la demanda, debe depositarse una cantidad equivalente al 25% de los honorarios del arbitraje para atender a los gastos y los honorarios del procedimiento, en caso contrario, no se da inicio a su tramitación[1207]. El Consejo Superior de la Cooperación pondrá a disposición de la parte contraria el escrito de demanda y la documentación aportada para que formule contestación —su conformidad u oposición, si procede con la proposición del árbitro o árbitros, etc.—. En el escrito el demandado puede aportar toda la documentación que considere oportuna y tendrá que depositar, al igual que la parte demandante, el equivalente al 25% de los honorarios del arbitraje[1208]. En este caso, el decreto catalán, al igual que lo hace la LA[1209], ha optado por incluir en su regulación la necesidad de que las partes depositen una parte de los honorarios del arbitraje como condición para el inicio del procedimiento, y en este caso un 25%[1210]. Siguiendo la estela de la LA, el decreto establece que «si en el plazo establecido alguna de las partes no ha hecho la provisión, las personas árbitros, antes de acordar la conclusión o suspensión de las actuaciones, lo deben comunicar a la otra parte, por si tiene interés en suplirla en los plazos que se fijen»[1211].

Posteriormente se procede a la designación del árbitro o árbitros. El decreto contempla dos situaciones: que las partes estén de acuerdo en la propuesta o que las partes no hayan realizado ninguna propuesta. En el primer caso, si el Consejo Superior de la Cooperación las considera adecuadas, nombrará árbitros a las personas propuestas por las partes[1212]. En el segundo caso, cuando las partes no hayan realizado propuesta alguna, el presidente del Consejo Superior de la Cooperación se encargará de escoger a los profesionales entre una lista que debe mantener actualizada[1213]. El decreto no establece solución para los casos en que las partes no estén de acuerdo en la propuesta, pero podría entenderse incluida dentro de la segunda opción, esto es, cuando las partes

[1206] Artículo 18.1.
[1207] Artículo 18.2.
[1208] Artículo 18.5.
[1209] El artículo 21.2 de la LA prevé la provisión de fondos que pueden solicitar los árbitros para atender a los honorarios y gastos de los árbitros, sin que en este caso se regule un porcentaje concreto que las partes deben abonar.
[1210] De acuerdo al artículo 27.1, «igualmente, como condición para la práctica de las pruebas que originen gastos, estas deben estar previamente cubiertas o garantizadas». No se determina en que cuantía deben estar cubiertas, pero se entiende que tendrán que determinarlo los árbitros.
[1211] Artículo 27.2.
[1212] Artículo 20.1.
[1213] Artículo 20.2.

no hayan realizado ninguna propuesta. Con lo cual, el presidente del Consejo se tendría que encargar de designar a los profesionales. En los supuestos de que el arbitraje sea de Derecho, la lista tendrá que estar compuesta por abogados en ejercicio, de prestigio profesional e independencia reconocidos, con conocimientos en el ámbito cooperativo y de las técnicas y estructura del arbitraje. Por el contrario, en los casos en que el arbitraje sea de equidad, la lista tendrá que estar compuesta por otros profesionales de reconocido prestigio, con experiencia en el sector cooperativo y conocedoras de las técnicas y la estructura del arbitraje. En cuanto al número de árbitros, el decreto establece que se puede llevar a cabo por un único árbitro o por un número impar, siempre y cuando las partes estén de acuerdo y, si no hay acuerdo, el presidente del Consejo debe designar a un único profesional[1214].

Desde el momento en que los árbitros acepten la designación, pueden abstenerse o ser recusados. En el caso de la recusación, esta se debe presentar por escrito y de manera motivada en la Secretaría del Consejo Superior de la Cooperación[1215], y, en el caso de abstención o de estimarse la recusación, el Consejo Superior de la Cooperación tendrá que proponer a otro profesional[1216].

En lo concerniente a la forma de llevar a cabo las actuaciones arbitrales, el decreto simplemente se encarga de derivar el asunto a lo dispuesto en la LA, teniendo siempre presente las especialidades del decreto[1217]. Con lo cual, en todo lo relativo a la celebración de audiencias, práctica de pruebas y la emisión de conclusiones se estará a lo dispuesto en la LA. El decreto solo hace alusión a las audiencias y señala que «tienen lugar en la sede del Consejo Superior de la Cooperación, o en cualquiera de los servicios territoriales del departamento competente en materia de cooperativas, si las partes lo solicitan por razón del domicilio social de la parte demandada»[1218].

El arbitraje termina con la emisión del laudo, que se dicta en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de presentación de la contestación a la demanda o de expiración del plazo para presentarla y puede ser prorrogado por otro plazo no superior a dos meses, siempre y cuando las partes no se muestren en contra[1219]. En este caso, la

[1214] Artículo 20.3.
[1215] Artículo 22.2.
[1216] Artículo 22.3.
[1217] Artículo 23.1.
[1218] Artículo 23.2.
[1219] Artículo 24.1.

regulación ha optado por la fórmula prevista en la LA, añadiendo el supuesto de expiración del plazo para presentar la demanda.

La regulación catalana incluye un artículo referido a la publicidad del laudo e indica que «el Consejo Superior de la Cooperación puede dar publicidad a aquellos laudos que tengan un interés doctrinal. La publicación de los laudos se debe hacer de manera anónima»[1220]. La página web del Consejo[1221] no dispone de apartado alguno relativo a los laudos. Las cooperativas vascas sí que publican los laudos, de manera anónima[1222], a través de la página web del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi[1223], aunque el reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas no haga alusión a la publicación de los laudos. Convendría que el resto de Comunidades Autónomas se sumasen a la iniciativa de publicar los laudos. Así, el procedimiento no se vería envuelto, en cierta manera, de un halo de opacidad. Se dotaría de transparencia al arbitraje, y las partes podrían acceder a los laudos publicados, para así entender en qué consiste el procedimiento. Sería una manera de animar e impulsar a las partes a acudir al arbitraje. De igual manera, la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que en esta tesis se plantea también podría contener un artículo referido a la publicación de los laudos. Lo ideal sería que se diesen a conocer de manera pública todos los laudos que se emitan en cualquier ámbito —al igual que ocurre con las resoluciones judiciales—, pero también podría optarse por publicar únicamente aquellos laudos que tengan un interés doctrinal, tal y como establece la regulación catalana. Para tal fin, el Gobierno podría poner a disposición de los diferentes órganos encargados de llevar a cabo el arbitraje laboral, una página web donde poder publicar los laudos[1224]. Esa misma página podría recoger información relativa al arbitraje laboral (normativa, procedimiento, páginas webs de los diferentes órganos estatales y autonómicos encargados de administrar el arbitraje, etc.).

[1220] Artículo 26.
[1221] http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/_treb_economia_cooperativa (última consulta 1 de julio de 2016).
[1222] La fórmula que emplean es la siguiente: «Vistas y examinadas por el Árbitro, con domicilio a efectos de notificaciones en…., las cuestiones controvertidas sometidas al mismo por las partes: de una, el DEMANDANTE, representado por la Letrada…, con domicilio en…; y de otra, la Cooperativa DEMANDADA, representada por su presidente Don…, con domicilio social en…, y atendiendo a los siguientes antecedentes y motivos:».
[1223] http://www.csce-ekgk.coop/laudos_bitartu.php (última consulta 8 de agosto de 2016).
[1224] Por ejemplo, se podría crear un apartado relativo al arbitraje laboral dentro de la página del Gobierno de España http://www.empleo.gob.es/index.htm (última consulta 1 de julio de 2016).

Por último, y seguramente una de las disposiciones más relevantes respecto al procedimiento de arbitraje en las cooperativas catalanas se contempla en la Disposición Adicional única del decreto. En la misma se establece que «las solicitudes de conciliación, mediación y arbitraje, así como las notificaciones que se deriven de estas, se pueden realizar por medios electrónicos, de acuerdo con lo que prevé el Decreto 56/2009, de 7 de abril, para el impulso y el desarrollo de los medios electrónicos en la Administración de la Generalidad[1225]». A diferencia de la LA[1226], el decreto catalán hace alusión expresa al empleo de los medios electrónicos, con lo cual, la regulación catalana va un paso más allá en la regulación de los medios electrónicos —comparándola con la LA[1227]—. Sin embargo, el uso solo se extiende a las solicitudes de procedimiento y a las notificaciones, con lo cual, se entiende que los medios electrónicos no serán aplicables a las actuaciones del procedimiento como, por ejemplo, las audiencias, la práctica de la prueba, etc. En definitiva, tampoco puede decirse que esta legislación sea completa, porque al igual que la LA, no contempla el uso de los medios electrónicos en las restantes actuaciones del procedimiento[1228].

3.4.9 Comunidad Autónoma de Extremadura

El régimen más desarrollado de solución extrajudicial o autónoma de conflictos[1229] se halla en la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura[1230], que regula el arbitraje cooperativo. Así, el artículo 166, relativo a los conflictos colectivos, determina que «los conflictos que surjan entre varios socios y/asociados y la sociedad cooperativa a que pertenece, entre varias sociedades cooperativas, entre la sociedad cooperativa o sociedades cooperativas y la federación en que se integren así como entre las federaciones de sociedades cooperativas pueden ser sometidos a la consideración del Consejo Superior del Cooperativismo de Extremadura, mediante las instituciones de la mediación, la conciliación y el arbitraje… El arbitraje consistirá en la adopción de un laudo de obligado cumplimiento». El artículo 186 completa la disposición al señalar que entre las funciones del Consejo Superior del Cooperativismo de Extremadura se encuentra el «intervenir, mediante las instituciones

[1225] DOGC de 16 de abril de 2009, núm. 5360.
[1226] Anteriormente se ha analizado el uso de medios electrónicos en la LA (*supra* Capítulo 3, 3.3.5).
[1227] De la cual se infiere el uso de los medios electrónicos en algunos casos, pero sin que la LA lo prevea expresamente.
[1228] Entiéndase a las audiencias, a la fase de conclusiones y a la práctica de pruebas.
[1229] TRUJILLO DÍEZ, I.J. (2005, p. 26).
[1230] DOE de 2 de mayo de 1998, núm. 49.

de la mediación, la conciliación y el arbitraje en los conflictos colectivos y en los conflictos individuales… los conflictos deben recaer sobre materias de libre disposición por las partes conforme a Derecho y el sometimiento al Consejo Superior debe estar previsto en los estatutos sociales, Reglamento interno o contenido en cláusula compromisoria».

El Decreto 245/2000, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos[1231], regula en el Capítulo 3 el procedimiento de arbitraje cooperativo en el seno de las cooperativas extremeñas. Así, el procedimiento se inicia con la solicitud dirigida a la Comisión de Conflictos Cooperativos[1232], en la que se tendrá que hacer constar, entre otros, una sucinta descripción de la relación jurídica de la que se deriva la cuestión controvertida, la exposición de las pretensiones del demandante o la propuesta del árbitro o árbitros[1233]. Después, los árbitros entregarán al demandado copia de la solicitud de arbitraje y los documentos para que formule contestación[1234], y una vez que el demandado conteste a la solicitud se procede al nombramiento de los árbitros. En el caso de que las partes, de común acuerdo, hayan nombrado a los árbitros, la Comisión de Conflictos Cooperativos nombra a los mismos y, en defecto de esto —se entiende que procede cuando las partes no hayan nombrado profesionales por común acuerdo—, la Comisión nombra a tres árbitros[1235].

Desde el momento en el que los árbitros aceptan el cargo, pueden convocar a las partes a una reunión para la concreción de la cuestión sometida a arbitraje[1236]. El decreto lo denomina comparecencia facultativa. Esta reunión no se prevé en la LA, pero parece adecuado que se lleve a cabo. Recuerda, en parte, a la sesión constitutiva de la

[1231] DOE de 12 de diciembre de 2000, núm. 144.
[1232] La Comisión de Conflictos Cooperativos es «el órgano llamado a administrar el arbitraje, la mediación y la conciliación… que… [al mismo tiempo], es una Comisión de Trabajo del Consejo Superior del Cooperativismo… Esta Comisión de Conflictos Cooperativos solo administra el arbitraje, pero no atiende el fondo del conflicto ni es un tribunal de arbitraje, sino que debe designar para ello a los árbitros, mediadores o conciliadores, según proceda… El nombramiento de los árbitros (en número de tres, salvo acuerdo distinto de las partes)… corresponde a la Comisión de Conflictos Cooperativos, que serán designados por orden de reparto según una lista aprobada por el Pleno del Consejo entre licenciados en Derecho, Graduados Sociales o Diplomados en Relaciones Laborales, Economistas, Ingenieros, titulados equivalentes o personas que, sin contar con las mencionadas titulaciones, tengan experiencia suficiente en la materia y reconocido prestigio en el sector. En todo caso, los árbitros, conciliadores o mediadores pueden ser propuestos a la Comisión individualmente por las partes, libremente y sin necesidad de sujetarse a los contenidos en la lista» [TRUJILLO DIEZ, I.J. (2005, pp. 26-27)].
[1233] Artículo 18.
[1234] Artículo 21.
[1235] Artículo 20.2.
[1236] Artículo 22.

LM, donde se identifica el objeto del conflicto[1237]. El hecho de convocar a las partes para concretar la cuestión controvertida podría parecer excesivo, pero conviene detallar y definir exhaustivamente cuál es el motivo del conflicto. De esa manera, una vez delimitado el objeto, el procedimiento se ajustará a lo convenido, y los árbitros se encontrarán en una posición de certeza y seguridad para poder llevar a cabo el procedimiento. No estaría de más, que tanto las demás Comunidades Autónomas, como la LA, y la propuesta de ley de mediación y arbitraje laboral que en esta tesis se viene proponiendo incluyesen este precepto en sus regulaciones. Constituiría la primera toma de contacto entre las partes contendientes, y, de esta manera, se limitaría perfectamente el objeto del arbitraje, favoreciendo a las partes. Es verdad que en el arbitraje común el objeto se determina a través de la demanda y la contestación de las partes[1238], y en el arbitraje laboral a través del convenio arbitral. En la LM también se prevé que en la solicitud de mediación se incluya un resumen breve del conflicto pero, eso no obsta para que, posteriormente, se deje constancia del objeto del conflicto en la sesión constitutiva. En el ámbito laboral, esta comparecencia facultativa no tendría por qué realizarse de manera separada, ya que en la primera reunión entre el árbitro y las partes se podría determinar el objeto del conflicto y, acto seguido, comenzar con la fase de pruebas.

Respecto a las pruebas, el decreto señala que «por propia iniciativa o a instancia de parte los árbitros podrán abrir un periodo de pruebas»[1239]. Además, los profesionales pueden decidir sobre la admisibilidad y pertinencia de la práctica de las pruebas. Con lo cual, las partes serán citadas para la práctica, y pueden intervenir las partes o sus representantes y solicitar, asimismo, el auxilio judicial. Una vez practicadas las pruebas, los árbitros citan a las partes a una vista para que presenten sus conclusiones[1240]. Excepcionalmente, los profesionales pueden ordenar la realización de pruebas que estimen oportunas después de realizar la vista[1241].

El procedimiento concluye con la emisión del laudo que se dicta en el plazo máximo de veinte días desde la presentación de las conclusiones y «dentro del plazo

[1237] *Supra* Capítulo 2, 2.1.4.3.
[1238] Tal y como señala el apartado VI de la Exposición de Motivos, «al fin y al cabo, la determinación del objeto de la controversia, siempre dentro del ámbito del convenio arbitral, se produce de forma progresiva».
[1239] Artículo 23.1.
[1240] Artículo 24.
[1241] Artículo 25.

señalado en el artículo 30 de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje»[1242]. La actual LA regula el plazo máximo de seis meses en el artículo 37.2. Por lo tanto, aunque el decreto extremeño haga alusión al plazo de veinte días, en realidad el plazo es el mismo que el previsto en la actual LA.

En el caso de las cooperativas extremeñas, las costas del arbitraje corren a cargo de la Consejería de Trabajo, por lo tanto, el arbitraje es gratuito para las partes. El decreto establece que «las costas del arbitraje, que incluirán los honorarios y gastos debidamente justificados de los árbitros, los gastos que origine la protocolización notarial del laudo y su aclaración, los derivados de notificaciones y los que origine la práctica de las pruebas, correrán a cargo de la Consejería de Trabajo»[1243].

3.4.10 Comunidad Autónoma de Galicia

La Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia[1244], regula el arbitraje cooperativo; arbitraje que corresponde ejercer al Consejo Gallego de Cooperativas. De esta manera, el artículo 135.2 dispone que «corresponden al Consejo Gallego de Cooperativas las… funciones… [de] conciliar y ejercer el arbitraje en las cuestiones litigiosas que se planteen entre cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de las mismas entre sus socios, cuando ambas partes lo soliciten o bien estén obligadas a ello en razón de lo establecido en sus Estatutos». Posteriormente, el Consejo Gallego de Cooperativas se desarrolló por Decreto 25/2001, de 18 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Gallego de Cooperativas[1245]. El artículo 3 del citado decreto determina las funciones del Consejo, sin establecer nada nuevo respecto al arbitraje, al atribuir como función propia el «conciliar y ejercer el arbitraje en las cuestiones litigiosas que se susciten entre cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de ellas entre sus socios, cuando ambas partes lo soliciten o bien estén obligadas a ello en razón de lo establecido en sus estatutos».

La normativa que desarrolla una de las funciones que corresponden al Consejo Gallego de Cooperativas —la de ejercer la conciliación y el arbitraje—, es el Decreto 248/2004, de 14 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de conciliación y

[1242] Artículo 26.1.
[1243] Artículo 27.
[1244] DOG de 30 de diciembre de 1998, núm. 251. Posteriormente, la Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia (DOG de 3 de enero de 2012, núm. 2) viene a modificar algunos de los artículos de la Ley 5/1998.
[1245] DOG de 7 de febrero de 2001, núm. 27.

arbitraje cooperativa[1246]. Tal y como apunta el decreto en su comienzo, se trata de «establecer el cauce formal de los procedimientos de conciliación y arbitraje cooperativa con el fin de atender adecuadamente las funciones que en estas materias corresponden al Consejo Gallego de Cooperativas mediante la oferta de una alternativa ágil para evitar el proceso judicial en la resolución de los conflictos que surjan».

El arbitraje que se contempla en el Decreto 248/2004 es el de equidad, siempre y cuando las partes no acuerden expresamente que el arbitraje sea de Derecho[1247].

El procedimiento se inicia con la presentación de la solicitud de arbitraje y en ella se tienen que hacer constar, entre otros, los nombres y apellidos —si se trata de una persona física— o la denominación o razón social —en el caso de que se trate de una persona jurídica—; la referencia al convenio arbitral y un relato conciso de las pretensiones del demandante[1248]. El demandante puede adjuntar a la solicitud cuantos documentos estime necesarios y la propuesta de las pruebas que se consideren adecuadas a sus pretensiones[1249]. Una vez que se da traslado de la solicitud al demandado, este puede alegar por escrito lo que estime adecuado de acuerdo al contenido de la solicitud[1250]. En el escrito de contestación el demandado puede proponer la designación de árbitros, así como proponer cuantas pruebas estime convenientes[1251].

Respecto a los árbitros estos se designan de acuerdo al número y personas propuestas por las partes —el arbitraje se tramita de acuerdo a un único árbitro, salvo que las partes acuerden la intervención de un colegio arbitral compuesto por tres árbitros[1252]—, siempre y cuando las partes lo decidan de común acuerdo[1253]. Si no existe acuerdo entre ellas, la Comisión de Conciliación y Arbitraje[1254] decide sobre la designación y nombramientos de los profesionales[1255]. Para ello, el Consejo Gallego de Cooperativas dispone de una lista de conciliadores y árbitros de la que tiene que ser elegido el profesional.

[1246] DOG de 29 de octubre de 2004, núm. 211.
[1247] Artículo 22.
[1248] Artículo 24.1.
[1249] Ibídem.
[1250] Artículo 25.1.
[1251] Artículo 25.2.
[1252] Artículo 27.2.
[1253] Artículo 26.1.
[1254] Es el órgano encargado de gestionar y ejercer las funciones de conciliación y arbitraje que tiene atribuidas el Consejo Gallego de Cooperativas (Artículo 8.1 del Decreto 248/2004).
[1255] Artículo 26.2.

En cuanto a la condición de los conciliadores y árbitros el decreto determina que «el Consejo Gallego de Cooperativas confeccionará un registro de personas físicas que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y que estime idóneas para actuar como conciliadores y árbitros. Cuando la cuestión litigiosa sea sometida a arbitraje de Derecho, los árbitros serán abogados en ejercicio»[1256].

Desde el momento en el que el árbitro acepta el cargo, debe revelar todas las circunstancias de abstención o recusación que puedan dar lugar a su imparcialidad e independencia[1257]. Si concurren causas justificadas que afectan a su imparcialidad o independencia, las partes pueden proceder a recusar al profesional[1258].

Cuando el árbitro recibe toda la documentación concerniente al conflicto, debe citar a las partes para que comparezcan, con «el objeto de fijar los términos de la cuestión litigiosa»[1259]. Esto mismo se asemeja a la reunión que se prevé en el artículo 22 del Decreto 245/2000 de Extremadura (*supra* Capítulo 3, 3.4.9).

Los árbitros pueden adoptar medidas cautelares a lo largo del procedimiento, previa instancia de cualquiera de las partes, y, para ello, pueden exigir caución suficiente a la parte solicitante[1260].

La práctica de las pruebas se realiza en la forma que determinan los árbitros[1261]. Ellos son los que deciden sobre la procedencia de la práctica de las pruebas, y, una vez realizada, los profesionales, de manera inmediata, dan traslado del resultado de las mismas a las partes[1262]. El decreto prevé que si las partes no han realizado propuesta alguna de práctica de pruebas, tanto en la solicitud de arbitraje como en el escrito de contestación a la solicitud, los árbitros pueden decidir —por iniciativa propia o a instancia de parte— abrir un período de propuesta de pruebas[1263].

Después de realizar la práctica de pruebas o bien, en el caso de no haberse practicado desde la comparecencia de las partes, los árbitros tienen que celebrar una

[1256] Apartados 1 y 2 del artículo 6.
[1257] Artículo 28.1.
[1258] Artículo 28.3.
[1259] Artículo 29.2.
[1260] Artículo 30.1.
[1261] Artículo 31.2.
[1262] Artículo 31.4.
[1263] Artículo 31.1.

vista con las partes para que expongan sus conclusiones[1264]. De manera excepcional, los árbitros pueden ordenar la realización de pruebas que estimen necesarias, aun habiéndose realizado la vista, siempre que se motiven las razones de la práctica[1265]. Una vez más, se abriría un nuevo plazo para que las partes expusieran sus conclusiones en base a las nuevas pruebas realizadas.

Entre las causas por las que finaliza el arbitraje se encuentra la emisión del laudo arbitral[1266]. El plazo para dictarlo «no será superior al de seis meses desde que tuvo lugar la aceptación de los árbitros o, en su caso, la del último de los substitutos[1267]. Salvo acuerdo en contrario de las partes, este plazo podrá ser prorrogado por la Comisión de Conciliación y Arbitraje, a propuesta de los árbitros por un plazo no superior a dos meses»[1268]. Posteriormente, el laudo puede presentarse para protocolizarse notarialmente[1269].

El Decreto 248/2004 dedica un artículo a la eficacia del laudo arbitral y, en ese sentido, establece que los laudos son eficaces desde la notificación a las partes[1270]. Además, el laudo produce efectos de cosa juzgada y contra él solo cabe la revisión y la acción de anulación[1271]. Junto a todo ello, cuando el laudo obtiene firmeza se puede obtener su ejecución forzosa[1272].

El Decreto 248/2004 hace referencia al coste del arbitraje y, en ese sentido, señala que «el Consejo Gallego de Cooperativas podrá establecer un sistema de gratuidad total o parcial, para determinados servicios de conciliación y arbitraje de su

[1264] Artículo 32.1.
[1265] Artículo 32.2.
[1266] Artículo 33.1.a).
[1267] Conviene recordar aquí lo dicho anteriormente (*supra* Capítulo 3, 3.4.7). Tal y como señala el apartado VII de la Exposición de Motivos, «la ley introduce la novedad de que el plazo para emitir el laudo… se compute desde la presentación de la contestación o desde la expiración del plazo para presentarla. Esta novedad responde a la necesidad de que la celeridad propia del arbitraje sea adecuada a las exigencias prácticas. Un plazo de seis meses desde la aceptación de los árbitros se ha revelado en no pocos casos de imposible cumplimiento y obliga en ocasiones a una tramitación excesivamente rápida o a la omisión de ciertos actos de alegación o, sobre todo, de prueba, por la exigencia de cumplir el plazo para dictar el laudo». El Decreto 248/2004 podría haber seguido los pasos de la LA, teniendo en cuenta que la LA es del 2003 y el decreto del 2004.
[1268] Artículo 34.1.
[1269] Artículo 36.
[1270] Artículo 37.1.
[1271] Apartados 2 y 4 del artículo 37.
[1272] Artículo 37.3.

competencia»[1273]. El articulado no concreta en qué consiste ese sistema, pero se entiende que no es genérico para todo tipo de casos.

La Disposición Adicional única del Decreto 248/2004 dictamina que «en lo no previsto en este decreto, serán de aplicación supletoria las disposiciones legales de carácter general que rija en materia de conciliación y arbitraje en el Derecho privado». Con lo cual, la disposición viene a confirmar lo regulado en la LA, esto es, el carácter supletorio de la regulación para los arbitrajes previstos en otras leyes[1274].

3.4.11 Comunidad Autónoma de La Rioja

La Comunidad Autónoma de La Rioja, a través de la Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de la Rioja[1275], regula el arbitraje en las cooperativas por medio de una única disposición, la Disposición Adicional séptima. En ella, se declara que «las discrepancias o controversias que puedan plantearse en las cooperativas, entre el Consejo Rector o los apoderados, el Comité de Recursos y los socios, incluso en el período de liquidación, podrán ser sometidas a arbitraje de Derecho regulado por la Ley 36/1998, de 5 de diciembre, de Arbitraje [actual LA]; no obstante, si la discrepancia afectase sustancialmente a los principios cooperativos podrá acudirse al arbitraje de equidad». De acuerdo a lo citado, los conflictos que puedan crearse en el seno de las cooperativas podrán someterse a arbitraje. Sin embargo, este arbitraje no será cooperativo, ni se regirá por sus propias normas, sino que se regulará de acuerdo a la LA. En este caso, al igual que en otras comunidades, el artículo 132 dispone que «las cooperativas, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja, podrán asociarse libre y voluntariamente en uniones y federaciones para la defensa y promoción de sus intereses». El artículo posterior, el 133, fija las funciones de esas entidades asociativas, y, entre ellas, se encuentra la de «ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las cooperativas que asocien o entre estas y sus socios». Como puede observarse, entre sus funciones solo se recoge la de ejercer la conciliación, pero no hace alusión al arbitraje.

3.4.12 Comunidad de Madrid

[1273] Artículo 6.4.
[1274] Artículo 1.3 de la LA.
[1275] BOR de 10 de julio de 2001, núm. 82.

La Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid[1276], recoge en el Capítulo II todo lo relativo al Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid. Lo define como el «órgano consultivo y de participación, colaboración y coordinación entre el movimiento cooperativo y la Administración de la Comunidad de Madrid». Pues bien, el artículo 136.3 contiene las funciones del Consejo y, entre todas ellas, se recoge en el apartado e) la de «intervenir por vía de arbitraje en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las Cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de las mismas entre socios, cuando ambas partes lo soliciten o estén obligadas a ello a tenor de sus Estatutos, Reglamento Interno o por cláusula compromisoria. En todo caso, la cuestión litigiosa debe recaer sobre materias que sean de libre disposición por las partes, conforme a Derecho, y afectar primordialmente a la interpretación y aplicación de principios, normas, costumbres y usos de carácter cooperativo». Posteriormente, se publicó el Decreto 259/2000, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid[1277], pero este decreto no hacía mención alguna a las funciones del Consejo. Finalmente, la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público[1278], suprimió el citado órgano colegiado[1279].

3.4.13 Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

La Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia[1280], no regula nada sobre arbitraje cooperativo. Eso sí, al igual que otras leyes autonómicas, dictamina que «las sociedades cooperativas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia podrán asociarse en Uniones y Federaciones, para la defensa y promoción de sus intereses»[1281]. A esas Uniones y Federaciones de sociedades cooperativas les corresponden diferentes funciones, entre la que se encuentra, tal y como establece el artículo 145.1.c), «ejercer la conciliación en los conflictos surgidos entre las sociedades cooperativas que se asocien o entre estas y sus socios».

3.4.14 Comunidad Foral de Navarra

[1276] BOCM de 14 de abril de 1999, núm. 87.
[1277] BOCM de 21 de diciembre de 2000, núm. 303.
[1278] BOCM de 15 de abril de 2011, núm. 89.
[1279] El Preámbulo III de la Ley 9/2010 indica que «se suprimen otros órganos colegiados de carácter consultivo que se relacionan en el Anexo de la ley». En el anexo se menciona el «Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid, creado por el artículo 136 de la Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid».
[1280] BORM de 7 de diciembre de 2006, núm. 282.
[1281] Artículo 142.

La Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra[1282], no recoge ninguna disposición acerca del arbitraje cooperativo; no obstante, el artículo 88.2, relativo a las funciones a desempeñar por el Consejo Cooperativo de Navarra, señala que a este le corresponde «intervenir en los conflictos que se susciten entre cooperativas o que afecten a su ámbito asociativo», sin mayor especificación. Podría pensarse que dicho precepto alude indirectamente al arbitraje, sin embargo, el Decreto Foral 154/1990, de 14 de junio, por el que se aprueba el reglamento del Consejo Cooperativo de Navarra[1283], establece una distinción entre ambas funciones: las relativas a la intervención en los conflictos que se susciten en las cooperativas, con la función de arbitrar en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas[1284]. Con lo cual, el decreto no aglutina dentro de la función relativa a intervenir en los conflictos la de arbitrar en las cuestiones litigiosas[1285].

Ninguna regulación ha desarrollado el procedimiento a seguir en el arbitraje conducido por el Consejo Cooperativo de Navarra, con lo cual, convendría que se tratase dicho aspecto.

3.4.15 Comunidad Valenciana

El Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana[1286], establece las funciones del Consejo Valenciano del Cooperativismo y, en ese sentido, establece que intervendrá «en los conflictos que se planteen en materia cooperativa, a través de la conciliación, el arbitraje o la mediación, en la forma regulada en el artículo siguiente»[1287]. El artículo 123 regula la conciliación, arbitraje y mediación cooperativos y señala que «en la resolución de los conflictos que se planteen entre entidades cooperativas o entre estas y sus socios o socias o miembros, el Consejo Valenciano del Cooperativismo ejercerá… el arbitraje de Derecho o de equidad. El Consejo Valenciano del Cooperativismo, a través de los letrados o letradas o las personas expertas que

[1282] BON de 13 de diciembre de 2006, núm. 149.
[1283] BON de 29 de junio de 1990, núm. 78.
[1284] ARGUDO PÉRIZ, J.L. (2006, p. 62).
[1285] El artículo 2 del Decreto Foral 154/1990 señala que «son funciones del Consejo Cooperativo de Navarra… las siguientes:… c) Intervenir en los conflictos que se susciten entre Cooperativas, o que afecten a su ámbito asociativo. d) Arbitrar en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas, o entre estas y sus socios cuando ambas partes soliciten dicho arbitraje, o bien venga establecido el mismo en sus respectivos estatutos, sin perjuicio del derecho que les asiste a la vía jurisdiccional».
[1286] DOCV de 20 de mayo de 2015, núm. 7529.
[1287] Artículo 122.2 f).

designe, podrá emitir laudos arbitrales, con efectos de sentencia judicial obligatoria para las partes y ejecutoria para los tribunales. Será preciso que las partes en conflicto se hayan obligado previamente mediante convenio arbitral, en virtud de cláusula inserta en los estatutos sociales de las cooperativas o fuera de estos».

Asimismo, el Decreto 228/1996, de 10 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula el Consejo Valenciano del Cooperativismo[1288], trata el arbitraje cooperativo. La Exposición de Motivos avanza que «en cuanto a la regulación del procedimiento de arbitraje no se ha introducido un especial desarrollo, a la vista de la remisión que en la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana se hace a la normativa estatal en lo que se refiere a procedimiento y recursos». Hace alusión a lo establecido en el Decreto Legislativo 2/2015, en el que se especifica que «el procedimiento y recursos, en ambos casos, serán los regulados en la legislación estatal sobre arbitraje de Derecho privado»[1289].

Pues bien, la sección segunda del Decreto 228/1996, a través de tres artículos, regula todo lo relacionado con el arbitraje cooperativo, de manera sucinta[1290]. Así, «el Consejo Valenciano del cooperativismo podrá emitir laudos arbitrales. Para ello, será preciso que las partes en conflicto se hayan obligado previamente mediante convenio arbitral en virtud de cláusula inserta en los estatutos sociales de las cooperativas o fuera de estos y el abono, en su caso, de las tasas vigentes por el servicio»[1291]. En este caso, la regulación ha optado por incluir la obligatoriedad para las partes de abonar las tasas correspondientes al arbitraje para que el Consejo Valenciano del Cooperativismo emita el laudo. El decreto también hace alusión al arbitraje de Derecho y al de equidad. En ese sentido, «si el compromiso es de arbitraje de Derecho, el laudo será emitido y firmado por uno o tres licenciados en Derecho miembros del Consejo o miembros de la Corte de Arbitraje Cooperativo[1292], que el Consejo queda facultado para nombrar entre

[1288] DOCV de 18 de diciembre de 1996, núm. 2892.
[1289] Artículo 123.1. b).
[1290] Tal y como dispone la parte expositiva del decreto «en cuanto a la regulación del procedimiento de arbitraje no se ha introducido un especial desarrollo, a la vista de la remisión que en la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana se hace a la normativa estatal en lo que se refiere a procedimiento y recursos».
[1291] Artículo 11.
[1292] La Corte de Arbitraje Cooperativo era una institución pública del Consejo Valenciano del Cooperativismo que gestionaba FOCOOP (Foment del Cooperativisme, Fundació de la Comunitat Valenciana). A través de Resolución de 26 de junio de 2012, del secretario autonómico de Justicia y Bienestar Social, por la que se acuerda ratificar el acuerdo de extinción de la Foment del Cooperativisme Fundació de la Comunitat Valenciana (DOCV de 25 de octubre de 2012, 6889), se extingue la citada institución.

licenciados en Derecho expertos en cooperativas»[1293]. Por lo tanto, los profesionales encargados de llevar a cabo el arbitraje tienen que ser miembros del Consejo Valenciano del Cooperativismo y tienen que tener la condición de licenciados en Derecho expertos en cooperativas. Además, en el caso de que el arbitraje sea de equidad, «podrán emitir y firmar el laudo, en nombre del Consejo, miembros de este que no sean juristas»[1294]. Con lo cual, la condición de licenciados en Derecho no es necesaria para los arbitrajes de equidad. Por último, el decreto se refiere a los efectos del laudo arbitral. En ese sentido, «ya sea emitido en virtud de arbitraje de Derecho o de equidad, tendrá efectos de sentencia judicial obligatoria para las partes y ejecutoria para los tribunales. El procedimiento y recursos en ambos casos serán los regulados en la legislación estatal sobre arbitraje de Derecho privado[1295]. El precepto matiza que el laudo tiene los mismos efectos que una sentencia judicial y, respecto al procedimiento y recursos, remite a la legislación estatal sobre arbitraje.

3.4.16 Comunidad Autónoma del País Vasco

En el ámbito cooperativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco se encuentra la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi. La ley establece en el artículo 145 la naturaleza, composición y funciones del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE). El apartado primero de dicho artículo lo define como «máximo órgano de promoción y de cooperativismo, se configura como una entidad pública de carácter consultivo y asesor de las Administraciones Públicas vascas para todos los temas que afecten al cooperativismo. Gozará de personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus funciones». El CSCE fue creado por la Ley 1/1982, de 11 de febrero, sobre Cooperativas[1296], constituyéndose formalmente el 28 de enero de 1983.

Entre las funciones que corresponden al CSCE, la Ley 4/1993 establece en el artículo 145.2.f) la de «intervenir por vía de arbitraje en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas, entre estas y sus socios, o en el seno de las mismas entre socios, cuando ambas partes lo soliciten o estén obligadas a tenor de sus Estatutos, Reglamento Interno o por cláusula compromisoria. En todo caso, la cuestión litigiosa

[1293] Artículo 12.
[1294] Ibídem.
[1295] Artículo 13.
[1296] BOPV de 10 de marzo de 1982, núm. 33.

debe recaer sobre materias de libre disposición por las partes conforme a Derecho y afectar primordialmente a la interpretación y aplicación de principios, normas, costumbres y usos de naturaleza cooperativa». Con lo cual, el CSCE lleva a cabo la función del arbitraje en el seno de las cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El arbitraje cooperativo del CSCE se desarrolla posteriormente con mayor detenimiento en el reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas. Dicho reglamento no solo regula el procedimiento arbitral ordinario, sino que, además, prevé un procedimiento arbitral abreviado. Respecto al procedimiento arbitral ordinario, este comienza con la solicitud presentada por alguna de las partes en el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi[1297]. La solicitud comprende, entre otros, los datos que identifiquen a las partes, la referencia al convenio arbitral y la copia del acta de conciliación necesaria previa[1298]. El presidente del SVAC da trámite al procedimiento arbitral y designa a los árbitros cuando exista sometimiento a un convenio arbitral o en ausencia de este, cuando exista sometimiento expreso de las partes a arbitraje[1299]. Posteriormente, el secretario comunica a las partes la admisión a trámite del procedimiento y el nombramiento de los árbitros —los profesionales tienen que aceptar su designación—[1300].

Una vez admitido a trámite el procedimiento, si cualquiera de las partes denunciara el convenio arbitral, «los árbitros deberán resolver sobre esta cuestión de forma motivada en el laudo»[1301].

La parte demandante tiene que redactar su demanda —alegar los hechos en que se funda, la naturaleza y las circunstancias de la controversia y las pretensiones que formula— y proponer la pruebas que estime convenientes[1302]. Llama la atención cómo en este caso, el procedimiento arbitral previsto para las cooperativas vascas establece

[1297] Apartado uno del artículo 37.
[1298] En el caso de las cooperativas vascas, el apartado dos del artículo 68 del reglamento dispone que «la conciliación ante el SVAC será obligatoria para poder acudir a un procedimiento arbitral que se tramite como ordinario; no siéndolo —por tanto— para los procedimientos arbitrales abreviados». Por lo tanto, en los arbitrajes abreviados no es necesario acudir previamente a la conciliación. De las seis Comunidades Autónomas que han regulado el procedimiento de arbitraje en las cooperativas, solo una (Comunidad Autónoma del País Vasco) ha establecido como condición para acudir al arbitraje el haber acudido previamente a la conciliación.
[1299] Apartado uno del artículo 39.
[1300] Apartado dos del artículo 39.
[1301] Apartado uno del artículo 40.
[1302] Apartado uno del artículo 42.

una distinción entre la solicitud y la demanda, cosa que no ocurre en las restantes Comunidades Autónomas. Algunas legislaciones autonómicas solo hacen alusión a la solicitud[1303], otras mencionan la demanda y la solicitud —aunque se refieran a lo mismo—[1304] y otras, no mencionan ni la solicitud ni la demanda[1305]. Podría entenderse que la legislación vasca sigue los pasos de la LA, donde se diferencia claramente entre requerimiento y demanda[1306]. La única diferencia estriba en que el reglamento vasco ha optado por cambiar la palabra «requerimiento» por «solicitud».

Después, los árbitros remiten a la parte demandada la demanda para que presente su escrito de contestación y proposición de prueba[1307]. La parte demandada tiene la posibilidad de formular una reconvención contra el escrito del demandante, formulando otras pretensiones[1308].

Los árbitros deciden llevar a cabo la práctica de pruebas que estimen pertinentes, útiles y admisibles en Derecho[1309] y, para ello, citan a las partes, que pueden intervenir por sí mismas o por sus representantes[1310]. Los profesionales pueden solicitar el auxilio judicial: «el auxilio del Juez de Primera Instancia del lugar donde se desarrolle el arbitraje. En los casos de auxilio jurisdiccional para la práctica de pruebas fuera de su jurisdicción, los árbitros se dirigirán por escrito al Juez de Primera Instancia del lugar donde deba efectuarse la citación judicial u ordenarse la diligencia probatoria»[1311].

Las actuaciones de los árbitros pueden verse afectadas por la falta de comparecencia de las partes sin causa justificada. Pueden darse tres situaciones[1312]: primera, que el demandante no presente su demanda en plazo; segunda, que el demandado no presente su contestación en plazo y, tercera, que una de las partes no comparezca a una audiencia o no presente pruebas o conclusiones. En el primer caso, los árbitros dan por terminadas las actuaciones, salvo que el demandante manifieste su voluntad de ejercitar alguna pretensión. En el segundo caso, los árbitros continúan las

[1303] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, Comunidad Autónoma de Extremadura y Comunidad Autónoma de Galicia.
[1304] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
[1305] La Comunidad Valenciana no alude ni a la solicitud ni tampoco a la demanda.
[1306] Se ha tratado dicha cuestión con anterioridad [*supra* Capítulo 3, 3.3.4.2 (A)].
[1307] Apartado dos del artículo 42.
[1308] Apartado cuatro del artículo 42.
[1309] Apartado uno del artículo 43.
[1310] Apartado dos del artículo 43.
[1311] Apartado tres del artículo 43.
[1312] Artículo 44.

actuaciones y, en el último caso, los profesionales pueden continuar las actuaciones y dictar el laudo en base a las pruebas de que dispongan.

Los árbitros pueden nombrar a peritos, bien de oficio bien a instancia de parte, «para que dictaminen sobre materias concretas y requerir a cualquiera de las partes para que facilite al perito toda la información pertinente»[1313]. Después de la presentación del dictamen, todo perito puede participar en una audiencia en la que pueden ser interrogados, por los árbitros o por las partes[1314].

La fase de conclusiones procede tan pronto como los árbitros notifican a las partes la finalización del período de prueba o, en caso de no haber, después de la recepción del escrito de contestación[1315]. Los árbitros de oficio pueden practicar pruebas, aun habiéndose realizado las conclusiones, siempre y cuando las razones por las que se practiquen estén motivadas[1316].

El procedimiento concluye con la emisión del laudo, que se dicta «conforme a las normas del presente Reglamento y de las establecidas en la… [LA]»[1317]. Los profesionales deciden la controversia dentro de los «seis primeros meses siguientes a la fecha de la presentación de la contestación a la demanda, inicial o reconvencional, o de la expiración del plazo para presentarla»[1318]. El laudo debe constar por escrito y «expresará, al menos, las circunstancias personales de los árbitros y de las partes, el lugar en que se dicta, la cuestión sometida a arbitraje, una sucinta relación de las pruebas practicadas, alegaciones de las partes y decisión arbitral, así como los gastos[1319], y la imputación de los mismos, causados en el arbitraje»[1320]. El artículo añade que «se entenderá que el laudo consta por escrito cuando de su contenido y firmas

[1313] Apartado uno del artículo 45.
[1314] Apartado dos del artículo 54.
[1315] Artículo 46.
[1316] Apartado uno del artículo 47.
[1317] Apartado uno del artículo 48.
[1318] Apartado cuatro del artículo 49.
[1319] Respecto a los gastos, el reglamento dispone que «la administración del arbitraje del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi será gratuita hasta el importe que acuerde el Pleno del Consejo Superior. Dicho importe, así como sus modificaciones, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco para su general conocimiento. Todo lo que no resultare gratuito deberá ser abonado por las partes de conformidad con lo establecido en el laudo». Por lo tanto, el servicio es gratuito hasta el importe que marque el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
[1320] Apartado uno del artículo 49.

quede constancia y sean accesibles para su ulterior consulta en soporte electrónico, óptico o de otro tipo»[1321].

El laudo puede ser anulado, siempre y cuando la parte que lo alegue pruebe que el convenio arbitral no existe o no es válido, que no le ha sido debidamente notificada la designación de los árbitros, que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no sometidas a su competencia, que la designación de los árbitros o el procedimiento arbitral no se han ajustado a lo acordado por las partes —siempre y cuando el acuerdo no fuera contrario a una ley imperativa—, que los árbitros han resuelto sobre cuestiones no susceptibles de arbitraje o que el laudo es contrario al orden público[1322].

El reglamento se refiere a la anulación por laudo de acuerdos inscribibles. Así, en el caso de que un laudo declare la nulidad de un acuerdo inscribible, «habrá de inscribirse en el Registro de Cooperativas de Euskadi»[1323], y «en el caso de que el acuerdo impugnado estuviere inscrito en el Registro de Cooperativas de Euskadi, el laudo determinará, además, la cancelación de su inscripción, así como la de los asientos posteriores que resulten contradictorios con ella»[1324]. Tal y como señala la Ley 4/1993, «la cooperativa se constituirá mediante escritura pública… y se inscribirá en el Registro de Cooperativas, en cuyo momento adquirirá personalidad jurídica»[1325].

El reglamento regula en parecidos términos a la LA[1326] lo relacionado con la conservación de los documentos empleados en el arbitraje. Así, una vez «terminadas las actuaciones, cesará la obligación de los árbitros de conservar la documentación del procedimiento, debiendo remitirla para su archivo al secretario del SVAC. Dentro del plazo de dos meses cualquiera de las partes podrá solicitar al SVAC que le remita los documentos presentados por ella. El SVAC accederá a la solicitud siempre que el solicitante asuma los gastos correspondientes al envío»[1327]. La diferencia estriba en que

[1321] Ibídem.
[1322] Apartado uno del artículo 52.
[1323] Apartado uno del artículo 54.
[1324] Apartado dos del artículo 54.
[1325] Artículo 11.1 de la Ley 4/1993.
[1326] Artículo 38.3 de la LA que establece que «transcurrido el plazo que las partes hayan señalado a este fin o, en su defecto, el de dos meses desde la terminación de las actuaciones, cesará la obligación de los árbitros de conservar la documentación del procedimiento. Dentro de ese plazo, cualquiera de las partes podrá solicitar a los árbitros que le remitan los documentos presentados por ella. Los árbitros accederán a la solicitud siempre que no atente contra el secreto de la deliberación arbitral y que el solicitante asuma los gastos correspondientes al envío, en su caso».
[1327] Apartado cuatro del artículo 48 del reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas.

en la LA el profesional debe conservar la documentación dos meses desde la conclusión del procedimiento y, en este caso, el SVAC es el encargado de conservarlos, sin que la regulación mencione plazo alguno, por lo que se entiende que el SVAC cuenta con un archivo general para la conservación de documentos[1328].

El reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas también regula el procedimiento arbitral abreviado entre los artículos 57 a 64.

Los supuestos en los que se puede optar por este tipo de procedimiento son los regulados en el artículo 57. Así, «el Presidente del SVAC, ya sea a instancia de parte o de oficio, podrá decidir que el arbitraje se tramite conforme al procedimiento abreviado regulado en este Capítulo cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Lo soliciten expresamente ambas partes.

b) La cuantía litigiosa no exceda de diez mil (10.000) euros.

c) Se pretenda únicamente el ejercicio del derecho de información en el marco de lo regulado por la legislación vigente.

d) Se aprecie una urgencia que aconseje seguir este procedimiento, para evitar perjuicios de difícil o imposible reparación, con independencia de su cuantía».

Los supuestos para optar por el procedimiento abreviado se entiende que son *numerus clausus*, y, por lo tanto, solo se puede acceder al procedimiento abreviado por alguno de ellos.

El profesional encargado de resolver el conflicto en el procedimiento abreviado es «uno de los árbitros del SVAC o en su defecto, y cuando el Presidente lo estimara conveniente por causas excepcionales, al Letrado Asesor del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi»[1329]. La inclusión en este precepto de la figura del Letrado Asesor como árbitro llama la atención, puesto que el reglamento determina que «corresponderá al Letrado Asesor del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi la función de Letrado-Conciliador, al objeto de su intervención en los procedimientos de

[1328] Entre las funciones del secretario del SVAC se encuentran, tal y como dispone el artículo 11.e) del reglamento, la de «ordenar el archivo y custodiar los depósitos de los diferentes procedimientos».
[1329] Artículo 58.

conciliación»[1330]. Además, la normativa no determina cuales tienen que ser las causas excepcionales en las que se nombra al Letrado Asesor árbitro.

El procedimiento arbitral comienza con la solicitud «presentada por escrito al Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi que deberá contener necesariamente:

> a) La modalidad de arbitraje…
>
> b) La información exigida en el artículo 37 [los datos que identifiquen a las partes y el domicilio, la referencia a la cláusula compromisoria o al convenio arbitral, descripción de la relación jurídica de la que se deriva la cuestión controvertida con indicación de la cuantía y copia del acta de conciliación necesaria previa a los procedimientos ordinarios].
>
> c) El escrito de demanda… con los documentos y los elementos probatorios en que se funden las pretensiones…»[1331].

En el procedimiento arbitral ordinario la solicitud no va acompañada del escrito de demanda, ni tampoco de la proposición de prueba, sino que estas se formulan una vez iniciado el arbitraje, tal y como lo recoge el artículo 42[1332].

Una vez recibida la solicitud, «el Presidente del SVAC examinará la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el artículo 57 y lo exigido en el artículo anterior y adoptará la decisión correspondiente en el plazo máximo de 7 días, a contar desde la fecha de solicitud en el registro del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi»[1333]. En el caso de que el Presidente decida dar inicio al procedimiento arbitral abreviado, «se procederá a comunicar a las partes la debida resolución en el plazo máximo de 7 días desde que fue adoptado»[1334]. En el caso del procedimiento ordinario no se establece plazo para comunicar la admisión a las partes, pues «el Secretario comunicará fehacientemente a las partes la admisión a trámite del procedimiento…»[1335].

[1330] Artículo 12.
[1331] Apartado uno del artículo 59.
[1332] El apartado uno señala que «los árbitros se dirigirán a la parte demandante para que en el plazo de quince días formule por escrito su demanda y proposición de prueba, en la que deberán alegar los hechos en que se funda, la naturaleza y las circunstancias de la controversia y las pretensiones que formula con determinación de sus cuantías cuando ello sea posible».
[1333] Apartado uno del artículo 60.
[1334] Apartado dos del artículo 60.
[1335] Apartado dos del artículo 39.

La parte demandada tiene la posibilidad de «reconvenir mediante escrito por el que formule contra el demandante otras pretensiones, siempre que exista conexión entre las pretensiones de la reconvención y las que sean objeto de la demanda principal»[1336]. En el caso de que existiera reconvención, «la parte demandante podrá exponer lo que estime oportuno respecto a la pretensión contenida en la citada reconvención, así como hacerse valer por aquellos elementos probatorios que, no habiendo sido incluidos en el documento de solicitud, estimase oportuno y fueran determinados como procedentes por el árbitro, correspondiendo a la parte proponente la obligación de presentar dichos elementos probatorios al acto de Vista»[1337].

El árbitro tiene que citar a las partes con el objeto «de celebrar una Vista del proceso, manifestándose respecto de la procedencia o no de las pruebas»[1338]. En la misma, «las partes expondrán, por su orden, lo que pretendan y convenga a su derecho, procediéndose a continuación a la práctica de las pruebas que, considerándose oportunas por el árbitro, estimen pertinentes y presenten, uniéndose al expediente los documentos»[1339]. En el caso de que el árbitro admita la prueba, la regulación dispone que «el árbitro dispondrá lo necesario para la práctica de la misma en el acto de la Vista»[1340]. Una vez practicadas las pruebas, «el árbitro concederá la palabra a cada una de las partes para que, de manera verbal y concisa, expongan sus conclusiones. De su resultado se extenderá Acta…»[1341].

Se dilucidan cuestiones importantes en la Resolución de 27 de enero de 2012, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas, al señalar que «la falta de comparecencia de la parte demandada a la Vista no impedirá la continuación del procedimiento arbitral… mientras que si fuera el demandante quien no asistiese a la misma, se le tendrá en el acto por desistido de la demanda»[1342]. Por el contrario, en el procedimiento arbitral ordinario no existe Vista,

[1336] Apartado uno del artículo 61.
[1337] Apartado cinco del artículo 61.
[1338] Apartado uno del artículo 62.
[1339] Apartado tres del artículo 62.
[1340] Apartado cuatro del artículo 62.
[1341] Apartado seis del artículo 62.
[1342] Apartado siete del artículo 62.

pero sí cabe realizar las pruebas de acuerdo al artículo 43. Las conclusiones en este caso, se presentan después de la finalización del periodo de prueba[1343].

Cuando el árbitro haya oído las conclusiones de las partes, «podrá dictar laudo en la propia Vista o emitirlo en el plazo máximo de 10 días a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización de la Vista»[1344]. Eso sí, «salvo acuerdo contrario de las partes, el plazo para dictar laudo podrá ser prorrogado por el árbitro de forma motivada, atendiendo a las circunstancias concretas del caso objeto de litigio, por un término no superior a 7 días»[1345]. En el procedimiento arbitral ordinario, «los árbitros decidirán la controversia dentro de los seis primeros meses siguientes a la fecha de presentación de la contestación a la demanda»[1346]. Es verdad que el procedimiento abreviado no dictamina el plazo concreto de emisión del laudo del árbitro desde el comienzo del procedimiento —sino desde la fecha de finalización de la Vista—, pero teniendo en cuenta que el procedimiento es abreviado, y que la Vista reúne la mayoría de las fases —sin olvidar que la solicitud ya recoge la demanda del demandante—, puede entenderse que este procedimiento es mucho más rápido que el ordinario.

Por último, el reglamento indica que «para todas las cuestiones relativas a este procedimiento que no estén expresamente reguladas en el presente Capítulo, resultarán de aplicación, con carácter supletorio, las normas establecidas para el Procedimiento Ordinario y el laudo arbitral recogidas en el presente Reglamento»[1347].

En definitiva, el procedimiento arbitral abreviado en el seno de las cooperativas solo se contempla en la normativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco. No obstante, constituye una cuestión relevante, puesto que permite reducir el tiempo para emitir el laudo en una serie de supuestos. En el arbitraje común y en el arbitraje cooperativo la diferencia es notable: del plazo de seis meses regulado en la LA y en el procedimiento ordinario de las cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se pasa a un plazo de diez días en el procedimiento abreviado de las cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

[1343] El artículo 46 del reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas determina que «desde la notificación a las partes por los árbitros de la finalización del periodo de prueba o, en caso que no la hubiere, inmediatamente después de la recepción del escrito de contestación, los árbitros les solicitarán a todas las partes del procedimiento que presenten sus conclusiones…».
[1344] Apartado uno del artículo 63.
[1345] Apartado dos del artículo 63.
[1346] Apartado cuatro del artículo 49.
[1347] Artículo 64.

El procedimiento arbitral abreviado también se contempla en la normativa de algunas instituciones: asociaciones sin ánimo de lucro, organizaciones integradas en asociaciones sobre el arbitraje, etc. Es el caso del Reglamento del procedimiento abreviado (fast-track) del Tribunal Arbitral de Barcelona (TAB)[1348]. El TAB es un órgano que gestiona y coordina institucionalmente la administración de todo tipo de arbitrajes, esencialmente en materia civil y mercantil, sin ninguna limitación geográfica.

Las principales características del Reglamento del proceso abreviado del TAB son[1349]:

a) Su corta duración: 60 días.

b) Conjuga la eficacia con la rapidez y la flexibilidad.

c) Tramitación en paralelo del procedimiento de designa de árbitro con el de alegaciones de las partes.

d) Previsto inicialmente como obligatorio para conflictos de cuantía inferior a 30.000 €.

e) Menor coste. Bonificación del 30% respecto al procedimiento ordinario del TAB.

f) Requiere la cooperación y participación activa de las partes.

Los puntos 1 y 2 del Reglamento del Procedimiento Abreviado del TAB disponen que «se tramitarán por este procedimiento los asuntos de cuantía inferior a treinta mil euros, salvo que las partes de común acuerdo dispongan otra cosa expresamente. Del mismo modo, a instancia de ambas partes o por la institución de oficio y siempre que no exista oposición de alguna de ellas, se podrán tramitan por este procedimiento asuntos de cuantía superior… [Asimismo], la duración total del proceso no podrá exceder de sesenta días, contados desde la contestación de la instada o de la instante en caso de reconvención, o desde la expiración del plazo para hacerlo. La Institución, a petición del árbitro de modo razonado, podrá ampliar como máximo otros treinta días dicha duración total». En este caso, el plazo para emitir el laudo no es tan importante, como el

[1348]http://www.tab.es/images/documents/normativa/reglamento_Procedimiento_abreviado_o_fast-track_cas.pdf (última consulta 30 de junio de 2016).
[1349]http://www.tab.es/index.php?option=com_content&view=article&id=251&Itemid=152&lang=es (última consulta 30 de junio de 2016).

hecho de permitir a las partes someterse al procedimiento abreviado cuando el asunto sea de cuantía superior al regulado por el reglamento —reflejo de la autonomía de la voluntad de las partes y la flexibilidad—. De la misma manera, el Estatuto de la Corte de Arbitraje de Madrid[1350] y el Reglamento del procedimiento abreviado de arbitraje de la Corte Arbitral de Galicia[1351] también prevén un procedimiento arbitral abreviado en sus regulaciones. La primera, la Corte de Arbitraje de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid fue creada en 1989, y tras más de veinte años de existencia, es hoy una referencia en el mundo arbitral[1352]. La segunda corte, la Corte Arbitral de Galicia, es una asociación sin ánimo de lucro, independiente y con vocación de servicio al ciudadano, compuesto por un equipo de profesionales multidisciplinares con experiencia y conocimiento en el marco jurídico arbitral que se crea para promover y gestionar la resolución de controversias, entre personas físicas o jurídicas nacionales o internacionales, por medio del arbitraje, siendo conocedora de las múltiples ventajas que puede suponer para la sociedad actual[1353].

En ambas instituciones el procedimiento será de aplicación cuando la cuantía total del procedimiento (incluyendo la reconvención) no exceda de 100.000[1354] y 50.000 euros[1355], respectivamente. Con lo cual, para que el procedimiento arbitral abreviado se pueda aplicar no se toma como referencia la cuantía litigiosa —como ocurre en el procedimiento arbitral abreviado de cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Tribunal Arbitral de Barcelona—, sino la cuantía total del procedimiento, incluyendo, en su caso, la reconvención.

Si se incluyese el procedimiento arbitral abreviado, anteriormente citado, en la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral que se viene defendiendo como tesis, la diferencia de plazo entre el procedimiento ordinario y abreviado no sería tan notable, ya que, como se mencionaba anteriormente (*supra* Capítulo 3, 3.3.4.3), la propuesta de ley sobre mediación y arbitraje laboral incluiría el plazo de diez días para el arbitraje laboral. El procedimiento abreviado podría realizarse en la mitad de tiempo, esto es, en cinco días, y podría tomarse como modelo lo dispuesto en el procedimiento

[1350]http://www.arbitramadrid.com/c/document_library/get_file?uuid=463a6824-f4df-49e7-a2af-8f4f5ec4e9f9&groupId=10136 (última consulta 1 de julio de 2016).
[1351]http://cortearbitralgalicia.org/wp-content/uploads/2015/01/reglamento_abreviado.pdf (última consulta 1 de julio de 2016).
[1352] http://www.arbitramadrid.com/web/corte/descripcion (última consulta 1 de julio de 2016).
[1353] http://cortearbitralgalicia.org/conocenos/ (última consulta 1 de julio de 2016).
[1354] Artículo 51 del Estatuto de la Corte de Arbitraje de Madrid.
[1355] Artículo 1 del Reglamento del procedimiento abreviado de arbitraje de la Corte Arbitral de Galicia.

arbitral abreviado de las cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco y en las instituciones analizadas. Así, el procedimiento abreviado podría llevarse a cabo cuando:

> a) Ambas partes solicitasen expresamente someterse al procedimiento abreviado.
>
> b) La cuantía litigiosa no excediese de 10.000 euros, o, aun excediendo, las partes acordasen tramitar por este procedimiento el asunto.
>
> c) Se aprecie una urgencia que aconseje seguir este procedimiento, para evitar perjuicios de difícil o imposible reparación, con independencia de su cuantía[1356].

El resto del procedimiento no variaría, ya que las partes tendrían que presentar la solicitud de inicio del arbitraje y se llevarían a cabo las fases de prueba y conclusiones.

De la misma manera, si las partes acordasen someterse al procedimiento arbitral abreviado laboral a través de medios electrónicos, sería perfectamente válido, siempre y cuando se atendiese a lo mencionado con anterioridad sobre el uso de los medios electrónicos (*supra* Capítulo 3, 3.3.5).

3.4.17 Reflexiones finales

Una vez analizada la regulación que se hace del arbitraje en el seno de las cooperativas, podría decirse, a modo de síntesis, que existen varios tipos de regulaciones autonómicas: a) las que no disponen de un consejo autonómico propio, ni prevén el arbitraje[1357]; b) las que crean un consejo autonómico, pero no le atribuyen funciones arbitrales[1358]; c) las que contemplan un consejo autonómico y el arbitraje, pero no disponen de regulación[1359]; d) las que prevén un consejo autonómico con funciones arbitrales y, además, disponen de regulación que desarrolla el procedimiento

[1356] Imagínese un supuesto en el que el trabajador acude al arbitraje por el conflicto surgido con el empresario por la fijación de las vacaciones. Si la época estival se encuentra próxima, el interés del trabajador será que la cuestión se resuelva con la mayor celeridad, en caso contrario, quizá es posible que las fechas para el disfrute de las vacaciones que sopesa pasen sin que se haya solucionado el conflicto.
[1357] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Comunidad de Madrid.
[1358] Corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón y a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.
[1359] Es el caso de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Comunidad Foral de Navarra.

arbitral[1360]; e) las Comunidades Autónomas que prevén el arbitraje, pero solo en el seno de las uniones, federaciones y confederaciones[1361]; f) aquellas que hacen mención al arbitraje en el seno de las cooperativas, de acuerdo a la LA[1362]; y, g) aquellas otras que ni siquiera hacen alusión al arbitraje en sus regulaciones[1363].

Además, el arbitraje cooperativo no se prevé en algunas de las legislaciones autonómicas sobre cooperativas, «seguramente, por considerar que carecen de competencia al efecto»[1364]. El Estado tiene competencia exclusiva en materia de Derecho procesal y Derecho Civil[1365] y, por ello, «los Parlamentos autonómicos carecen de competencias para regular el procedimiento arbitral»[1366].

Seis son las Comunidades Autónomas que regulan el procedimiento arbitral en el seno de las cooperativas: la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Comunidad Autónoma de Galicia, la Comunidad Valenciana y la Comunidad Autónoma del País Vasco. Todas ellas tienen competencia exclusiva en materia de cooperativas[1367], pero no así en el arbitraje cooperativo[1368].

No obstante, si se opta por el arbitraje institucional, cualquier corporación de Derecho público o entidades públicas e incluso entidades privadas sin ánimo de lucro

[1360] Corresponde a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Comunidad Autónoma de Galicia, la Comunidad Valenciana y la Comunidad Autónoma del País Vasco.
[1361] Es el caso de la Comunidad de Castilla y León.
[1362] Corresponde a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y a la Comunidad Autónoma de La Rioja.
[1363] Es el caso de la Comunidad Autónoma de la Región Murcia.
[1364] ORDEÑANA GEZURAGA, I. (2012, p. 117).
[1365] Artículos 149.1.6ª y 8ª de la CE.
[1366] TRUJILLO DÍEZ, I. J. (2005, p. 20).
[1367] Artículo 124.1 de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (BOE de 20 de julio de 2006, núm. 172); artículo 31.1 22 de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (BOE de 16 de agosto de 1982, núm. 195); artículo 9.1.17 de la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BOE de 29 de enero de 2011, núm. 25); artículo 28.7 de la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia (BOE de 28 de abril de 1981, núm. 101); artículo 49.1.21ª de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (BOE de 10 de julio de 1982, núm. 164); y artículo 10.23 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco (BOE de 22 de diciembre de 1979, núm. 306).
[1368] Ninguna Comunidad Autónoma tiene competencia en materia de arbitraje cooperativo. Es verdad que el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Cataluña sí que prevé la competencia exclusiva de la Generalitat en materia de conciliación y mediación en el seno de las cooperativas, pero no así en el arbitraje (artículo 124.2 h). De la misma manera, el Estatuto de Autonomía de Extremadura también prevé la competencia de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de conciliación y mediación en la resolución de conflictos en las materias de competencia autonómica, pero no en arbitraje (artículo 49.2.h).

«pueden administrar arbitrajes y para ello dotarse de un régimen reglamentario completo y referido a todos los pormenores del procedimiento arbitral»[1369], de acuerdo a lo dispuesto en la LA[1370]. Por lo tanto, si se crean corporaciones o entidades de Derecho público en las Comunidades Autónomas y estas regulan su procedimiento arbitral se podría regular el arbitraje cooperativo, sin que por ello se invadan competencias estatales. De las seis Comunidades Autónomas que han creado sus propias entidades de Derecho público, cinco han optado por desarrollar el procedimiento arbitral por decreto de las Consejerías de Empleo[1371], y solo una ha optado por regularlo a través de un reglamento interno de la propia entidad[1372]. Por lo tanto, podría decirse que cinco Comunidades Autónomas «no lo han hecho de una manera especialmente correcta desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico, pero la otra, el País Vasco, ha actuado de manera completamente respetuosa con el mismo, regulando el sistema arbitral cooperativo administrado por el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi por medio de un reglamento interno aprobado a través de resolución adoptada mediante acuerdo plenario por el propio Consejo. Con ello, se consigue dotar al arbitraje cooperativo autonómico de un régimen arbitral propio, respetando la legislación general, sin invadir las competencias estatales expresamente recogidas en la Constitución, y conforme al correcto proceder según la propia Ley 60/2003 de Arbitraje»[1373]. En otras palabras, el cambio de orientación en la regulación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, evitando la forma de ley, se considera afortunado porque permitió al cooperativismo vasco dotarse de un régimen privado de arbitraje cooperativo, sin por ello invadir las competencias estatales en materia de Derecho procesal y Derecho civil[1374]. En definitiva, todo lo expuesto podría resumirse en lo siguiente[1375]: a las Comunidades Autónomas sí les es lícito, en el ejercicio de sus competencias sobre cooperativas, la atribución de funciones arbitrales a los Consejos Superiores de Cooperativas. Sin embargo, carecen de competencia para desarrollar

[1369] Ibídem.
[1370] El artículo 14 dispone que «las partes podrán encomendar la administración del arbitraje y la designación de árbitros a: a) Corporaciones de Derecho público y Entidades públicas que puedan desempeñar funciones arbitrales, según sus normas reguladoras. b) Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro en cuyos estatutos se prevean funciones arbitrales».
[1371] Estas son: la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Comunidad Autónoma de Galicia y la Comunidad Valenciana.
[1372] Solo se ha optado por esta opción en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
[1373] MARTÍ MIRAVALLS, J. (2005, p. 49).
[1374] TRUJILLO DIEZ, I.J. (2005, p. 20).
[1375] TRUJILLO DIEZ, I.J. (2005, p. 25).

legislativamente el arbitraje cooperativo; y, en todo caso, los Consejos Superiores de Cooperativas con funciones de arbitraje deben dotarse de un reglamento arbitral.

CONCLUSIONES

***Primera*.** Las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos son complementarias a la jurisdicción y no alternativas o sustitutivas. Son medios de solución de conflictos que perfeccionan la jurisdicción, puesto que las partes en cualquier momento del proceso jurisdiccional pueden optar por la mediación y el arbitraje; y, al revés, cuando las partes se encuentran inmersas bien en la mediación bien en el arbitraje, pueden decidir de mutuo acuerdo acudir a la jurisdicción. Por lo tanto, estos medios no son alternativos ni excluyentes, sino complementarios a los tribunales.

Segunda. La principal diferencia entre la jurisdicción y, la mediación y el arbitraje radica en el carácter de los mismos. La jurisdicción es un proceso obligatorio para las partes desde el momento que se interpone una demanda, denuncia o querella. Sin embargo, la mediación y el arbitraje constituyen medios de solución voluntarios. Esto es, salvo contadas excepciones, la mediación y el arbitraje constituyen procedimientos a los que se someten las partes voluntariamente mediante mutuo acuerdo. Pero, además, pueden optar por someterse a un medio de resolución de conflictos autocompositivo (la mediación) en el que las partes resuelven o intentan resolver el conflicto, o heterocompositivo (el arbitraje) en el que facultan a un tercero para que lo resuelva.

Las partes en conflicto son las verdaderas protagonistas de la mediación y el arbitraje. Pueden ser representadas por terceras personas o ir acompañadas de profesionales, pero el protagonismo es de ellas. Asimismo, se constituyen como medios que contribuyen a profundizar en el diálogo entre las partes, lo que permite poder adoptar un acuerdo que ponga fin al conflicto.

Tercera. No es necesario que las soluciones autónomas de conflictos posean un carácter escalonado entre sí. Esto es, el hecho de que se imponga la mediación antes de acudir al arbitraje, o la conciliación antes de la mediación no es adecuado, ya que se condiciona la voluntad de las partes.

Sin embargo, establecer la necesidad de acudir a mediación antes de optar por la huelga es conveniente. Las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos constituyen vías pacíficas para la resolución de conflictos, pero no son estas las únicas

vías disponibles. También existen la vía jurisdiccional y la vía de presión. La huelga es un medio de presión, considerado como la *ultima ratio* respecto de las medidas a adoptar en caso de un conflicto laboral. Por ello, es necesaria la imposición del trámite previo de mediación (vía pacífica) que contribuye al diálogo entre las partes.

De la misma manera, establecer la necesidad de acudir en primer lugar a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente antes de acudir a mediación o a arbitraje también es oportuno, puesto que se prima al órgano que ha participado en la elaboración del Convenio Colectivo, por ser mejor conocedor de las disposiciones y puntos que contiene el convenio.

Cuarta. En general, la mediación se constituye como el medio por excelencia de resolución de conflictos. No solo contribuye al diálogo de las partes enfrentadas, sino que deja a un lado el binomio clásico del arbitraje y la jurisdicción: vencedor y vencido, por lo que ambas partes salen ganando.

Quinta. La normativa sobre mediación y arbitraje emplea términos propios del lenguaje jurisdiccional: «demanda», «demandante», «demandado», etc. Sin embargo, el proceso jurisdiccional nada tiene que ver con el arbitraje y la mediación. Ambos procedimientos, en general, son voluntarios para las partes y, en ellos, prima la autonomía de la voluntad de las partes, lo que significa que son las partes en conflicto las que deciden de qué manera y cómo desean llevar a cabo el procedimiento.

Por lo tanto, y con el fin de que el procedimiento jurisdiccional se distinga de la mediación y el arbitraje es conveniente que se sustituyan tales términos por otros, por ejemplo, «escrito» o «solicitud», en vez de demanda; y «sujeto activo» o «sujeto pasivo», en lugar de demandante y demandado.

Sexta. El sistema de soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos laborales se basa, principalmente, en la negociación colectiva. Por ello, la mediación y el arbitraje se regulan a través de la normativa surgida de los agentes sociales —convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de carácter estatal y autonómico—. También existe normativa de carácter estatal que regula ambas figuras, pero se encuentra dispersa y carece de regulación sobre aspectos tan importantes como la formación de mediadores y árbitros o la posibilidad de tramitar los procedimientos a

través de medios electrónicos, entre otros aspectos. Además, son disposiciones que no cuentan con el consenso de los agentes sociales, lo que conlleva su escasa aplicación.

Empresario y trabajador pueden optar por acudir al arbitraje o a la mediación previstos en leyes estatales, a los procedimientos que establecen los convenios colectivos para resolver las discrepancias surgidas, o a los acuerdos interprofesionales. Sin embargo, resulta necesaria la creación de una ley sobre mediación y arbitraje laboral que se aplique de manera supletoria en lo no regulado por la normativa de carácter estatal o la surgida de los agentes sociales. Así, la norma contribuirá a la uniformidad y a la homogeneidad de la materia en el ámbito laboral.

Séptima. Las relaciones laborales deben basarse en la negociación permanente de los agentes sociales. Sólo así se contribuirá a la creación de un sistema de relaciones laborales estable. Para ello, es necesaria la creación de comisiones de seguimiento que potencien la revisión continua de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos en los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos. De esta manera, la negociación mejorará la regulación sobre mediación y arbitraje y prevendrá futuros conflictos.

Octava. Es conveniente que se prevea la asistencia jurídica gratuita en las soluciones extrajudiciales o autónomas, puesto que se trata de amparar a la parte que no puede hacer frente a los gastos derivados del procedimiento.

En el ámbito laboral el coste de la mediación y el arbitraje es habitualmente gratuito, con lo cual, las partes no tienen que sufragar los gastos derivados del procedimiento. Sin embargo, la mediación civil y mercantil, y el arbitraje común no prevén la gratuidad de los procedimientos, lo que hace necesaria la asistencia jurídica gratuita para aquellas personas que no puedan hacer frente a los gastos generados por el procedimiento.

Novena. Es necesario que empleados públicos y TRADES cuenten con una normativa propia para la resolución de sus conflictos a través de medios extrajudiciales o autónomos. En ese caso, el acuerdo correspondiente se negociaría: por una parte, respecto a los empleados públicos, por acuerdo entre los sindicatos que los representan y la Administración Pública correspondiente; y en el supuesto de los TRADES, por acuerdo entre los sindicatos y asociaciones que los representan y las organizaciones

empresariales. De la misma manera, respecto a los TRADES, la resolución de conflictos también se puede negociar por acuerdo de interés profesional concreto entre los sindicatos o asociaciones que representan a los TRADES y las empresas para las que ejecutan su actividad.

No obstante, y hasta que estos sujetos no cuenten con normativa específica —y, de manera temporal y provisional— los acuerdos interprofesionales, de carácter estatal y autonómicos debieran incluirlos dentro de su ámbito de aplicación. Esto tendría que realizarse de una manera adecuada, con representación de las partes negociadoras de los TRADES y de los empleados públicos, salvo las empresas para las que ejecuten su actividad los TRADES, por estar estas representadas por las organizaciones empresariales.

Décima. La mediación y el arbitraje laboral deben regularse en una ley diferenciada del resto de los ámbitos civil, penal, mercantil, etc., debido, principalmente, a que requieren de la participación de los agentes sociales para ser efectivas. En caso contrario, los agentes desconfiarán de los procedimientos y optarán por la jurisdicción.

No cabe duda de que el impulso de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos parte de la regulación consensuada con los agentes sociales.

Un factor determinante para entender la necesidad de regular de manera diferenciada la mediación y el arbitraje laboral, es que estos procedimientos no solo resuelven el conflicto, sino que además generan derechos y obligaciones de índole laboral, que, en ocasiones, afectan a un gran número de trabajadores. Por lo que el acuerdo adquiere especial relevancia. Además, la flexibilidad y la autonomía de la voluntad de las partes que impera en la mediación civil y mercantil y en el arbitraje común tiene que ser entendida en el ámbito laboral desde la perspectiva de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. Asimismo, el principio de igualdad que impera en la mediación y el arbitraje adquiere mayor protagonismo en el ámbito laboral, puesto que, con frecuencia, empleador y empleado no se encuentran en la misma situación de igualdad en sus relaciones laborales.

Undécima. El derecho a la tutela judicial efectiva tiene un desmesurado protagonismo en el Ordenamiento jurídico español, lo que contribuye a la cultura de la

judicialización de conflictos. Existen otras vías como la mediación y el arbitraje que resuelven, igualmente, el conflicto.

Las bases sobre la que se fundamentan la mediación y el arbitraje son la voluntariedad y la flexibilidad, que permiten a las partes encauzar el procedimiento de la forma que elijan. Las partes son las protagonistas en todo el procedimiento, salvo en el arbitraje, donde el acuerdo no lo adoptan las partes, sino el árbitro.

Una ley sobre mediación y arbitraje laboral no limitaría estas figuras, sino que incentivaría su uso. En la mediación y en el arbitraje laboral no existe una normativa concreta sobre dichas figuras, y por ende, sus conceptos tampoco se encuentran determinados.

La mediación y el arbitraje, por lo general, constituyen medios voluntarios de resolución de conflictos. Sin embargo, si las partes enfrentadas desconocen estas vías, difícilmente acudirán a ellas. La necesidad de informar, de poseer profesionales formados —contribuye a generar confianza en el procedimiento— y el impulso del Gobierno y las Comunidades Autónomas son elementos fundamentales para incentivar el uso de la mediación y el arbitraje.

Duodécima. El mediador laboral puede realizar propuestas a las partes a lo largo del procedimiento, mientras que el mediador en el ámbito civil y mercantil no. Por lo tanto, el mediador laboral tiene mayor protagonismo en la mediación, ya que su participación es más activa.

El mediador en el ámbito laboral encauza el diálogo a través de las propuestas que emite a las partes en conflicto, e incluso contribuye a que el diálogo no se estanque. Esto es, fomenta que la mediación sea dinámica. Sin embargo, el mediador en el ámbito civil y mercantil suple esa función mediante las diversas preguntas que formula a las partes, con el objetivo de reconducir el diálogo o, simplemente, para contribuir a la fluidez del diálogo.

Decimotercera. Es necesaria una ley sobre mediación y arbitraje laboral que contenga los aspectos más relevantes de los procedimientos, y que se aplique de manera supletoria a la normativa existente (leyes, convenios colectivos, acuerdos interprofesionales, etc.), con el objeto de armonizar la regulación y reunir en una única norma los aspectos más relevantes sobre la materia.

Dicha ley debe incluir los siguientes aspectos: por un lado, respecto a la mediación laboral, debe incluir el concepto de la mediación y el procedimiento a seguir. La mediación debe entenderse como una técnica que se lleva a cabo a través de un procedimiento que dota al mediador de habilidades y capacidades para gestionar un conflicto. Además, es conveniente que se incluya el procedimiento de mediación, esto es, las diferentes fases que lo componen —entre ellas la sesión informativa, para informar a las partes sobre la mediación y certificar que conocen la mecánica del procedimiento —, con el objetivo de que las partes conozcan de antemano en qué consiste la mediación.

Por otro lado, en cuanto al arbitraje laboral, la mencionada ley debe incluir parte del procedimiento previsto en la LA, esto es, la fase de pruebas y la fase de conclusiones, con el objetivo de que las partes visualicen en qué consiste el arbitraje de manera previa. Además, es conveniente que se prevea la necesidad de publicar los laudos emitidos para que la ciudadanía pueda acceder a los mismos y constituya un medio de información sobre el arbitraje. Igualmente, la ley debe hacer alusión a la comparecencia facultativa. En ella, las partes acotan el objeto del arbitraje, aunque, previamente, en el convenio arbitral ya se alude a esta cuestión, pero es sumamente importante limitar el objeto del arbitraje, ya que los árbitros tendrán que ceñirse a valorar y conocer el objeto marcado por las partes. También es recomendable que se incluya el procedimiento arbitral abreviado —en los casos establecidos por ley— para contribuir a la rapidez del procedimiento. Por último, es recomendable que se establezca un plazo de diez días para emitir el laudo, tal y como se prevé en el ASAC V, ya que contribuye a la rapidez del procedimiento, como una de las señas de identidad de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos.

Decimocuarta. Es indispensable que la ley sobre mediación y arbitraje laboral incluya una serie de contenidos que hagan referencia indistintamente a la mediación y al arbitraje.

La normativa actualmente existente en materia de mediación y arbitraje en el ámbito laboral no regula la formación que deben poseer los profesionales, cuestión que sí se regula en la LA y la LM. Regular la formación contribuye a garantizar la competencia de los profesionales y, por ende, aporta confianza a las partes que se someten al procedimiento.

Asimismo, debe incluirse el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores entre los principios propios de la mediación y el arbitraje de índole laboral como garantía de los trabajadores.

De la misma forma, la flexibilidad y la autonomía de la voluntad de las partes debe constituir la base de la mediación y el arbitraje laboral, con el fin de que las partes puedan adoptar o modificar el procedimiento de acuerdo a sus necesidades e intereses, eligiendo de qué manera y cómo llevarlo a cabo. Sin embargo, la autonomía de la voluntad de las partes debe atenerse, al mismo tiempo, a los mínimos del orden público laboral y al visto bueno que el profesional otorgue a la decisión adoptada por las partes, con el objetivo de evitar desigualdades entre ellas.

Además, debe preverse la creación de comisiones de seguimiento, con el fin de que realicen un seguimiento de las soluciones extrajudiciales o autónomas y potencien la negociación permanente.

La responsabilidad civil de los profesionales también se tendría que incluir en la ley sobre mediación y arbitraje laboral. No hay que olvidar que los mediadores y árbitros pueden incurrir en responsabilidad civil en el ejercicio de sus funciones, por lo que se hace necesaria la contratación de un seguro que la cubra.

Es igualmente necesario que se prevea la posibilidad de realizar los procedimientos a través de medios electrónicos, lo que contribuye a la rapidez del procedimiento y aporta mayor disponibilidad a las partes.

De igual manera, regular la creación de un registro general público de mediadores y árbitros contribuye a la transparencia del procedimiento, lo que a su vez, aporta confianza y seguridad a las partes en conflicto.

Por último, debe establecerse una lista con el tipo de conflictos susceptibles de sometimiento a mediación y arbitraje laboral. Esto es, la ley sobre mediación y arbitraje laboral debe contener un precepto relativo a las materias objeto de mediación y arbitraje.

Decimoquinta. Para completar los contenidos que debe incluir la ley sobre mediación y arbitraje laboral merece especial atención la regulación relativa a los medios electrónicos. Así, es necesario que se prevea la posibilidad de realizar los

procedimientos a través de medios electrónicos, lo que contribuye a la rapidez del procedimiento y aporta mayor disponibilidad a las partes.

La LM regula el uso de las actuaciones desarrolladas por medios electrónicos, y la LA no regula su uso, si bien la Exposición de Motivos y algunos preceptos de la ley se refieren a los mismos.

Los medios electrónicos requieren de un mayor desarrollo en las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos, puesto que contribuyen a la rapidez del procedimiento. Los medios electrónicos, internet principalmente, constituyen herramientas rápidas y eficaces para la resolución de conflictos.

Delimitar qué se entiende por medio electrónico, cuales son los medios incluidos, qué seguridad aportan, etc… es primordial para que las partes opten por acudir a la mediación y al arbitraje electrónicos. La seguridad constituirá el talón de Aquiles de los medios electrónicos, ya que tendrán que proteger uno de los principales principios de estos procedimientos: la confidencialidad.

Decimosexta. La negociación individual produce el impulso de las soluciones extrajudiciales o autónomas. En otras palabras, la inclusión en el contrato de trabajo de cláusulas de sumisión o pactos de sometimiento a arbitraje o mediación entre trabajador y empresario impulsa el uso de estos procedimientos, siempre y cuando no se contravengan las disposiciones de la normativa laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C.L. «Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral». En *Revista de treball, economía y societat,* 2001, núm. 22. Versión electrónica: http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_22/art1-rev22.pdf (última consulta 30 de junio de 2016).

ALONSO OLEA, M. y ALONSO GARCÍA, R.M. *Derecho procesal del Trabajo.* Cizur Menor: Aranzadi, 2010, 16ª edición.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo.* Madrid: Civitas, 2009, 26ª edición.

ALONSO PUIG, J.M. «Artículo 15. Nombramiento de los árbitros». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 16. Aceptación de los árbitros». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 17. Motivos de abstención y recusación». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 18. Procedimiento de recusación». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 19. Falta o imposibilidad de ejercicio de las funciones». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 37. Plazo, forma, contenido y notificación del laudo». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

ALONSO SANTOS, J.J. «El Preco». En AAVV. *Derecho Social Vasco. (*GOÑI SEIN, J.L. y LANDA ZAPIRAIN, J.P., Dirs.). Oñati: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP, 1999.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. «La influencia del Derecho laboral en la mediación aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el ámbito del SERCLA». *En Temas Laboral*, 2015, núm. 129.

ALZAGA VILLAAMIL, O. «Artículo 27. Inicio del arbitraje». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

ARGUDO PÉRIZ, J.L. «Los sistemas no adversariales de resolución de conflictos en la legislación cooperativa autonómica». En *Gezki*, 2006, núm. 2.

—«Resolución alternativa de conflictos en las cooperativas». En *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2006, núm. 22.

BARONA VILAR, S. «Introducción». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje. Ley 60/2003, de 23 de diciembre, tras la reforma de la Ley 11/2011, de 20 de mayo* (BARONA VILAR, S., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 23. Potestad de los árbitros de adoptar medidas cautelares». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje. Ley 60/2003, de 23 de diciembre, tras la reforma de la Ley 11/2011, de 20 de mayo* (BARONA VILAR, S., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

— *Mediación en asuntos civiles y mercantiles en España. Tras la aprobación de la Ley 5/2012, de 6 de julio.* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

BENAVENTE TORRES, M.I. «Poder de dirección, autonomía individual y negociación colectiva. A propósito de una revisión salarias unilateral». *En Temas Laboral*, 2011, núm. 108.

BERNAL SAMPER, T. «Conflicto y mediación». En AAVV. *Medios alternativos de solución de controversias. (*HEREDIA CERVANTES, I., Ed.). Madrid: BOE, 2008.

BLANCO CARRASCO, M. *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos. Una visión jurídica.* Madrid: Editorial Reus, 2009.

—«Artículo 12. Calidad y autorregulación de la mediación». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

BORREGO GUTIÉRREZ, M. «Gobernanza y medios de solución autónoma de conflictos laborales. La experiencia española». En *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 2014, núm. 34.

CADARSO PALAU, J. «Artículo 22. Potestad de los árbitros para decidir sobre su competencia». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

CAÍNZOS, J.A. «Artículo 27. Inicio del arbitraje». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*. (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

CALAZA LÓPEZ, S. «Principios rectores del proceso judicial español». *En Revista de Derecho UNED*, 2011, núm. 8.

CANO GALÁN, Y. «Comunidad Canaria. El Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

CARDENAL CARRO, M. «La nueva Ley de Arbitraje y las relaciones laborales». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2004, núm. 21/2003. *Versión electrónica: www.aranzadidigital.es (BIB 2004\163).*

CARRETERO MORALES, E. «Comentarios al anteproyecto de ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». En *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, 2011, núm. 1.

—«La necesidad de cambios en los modelos de solución de conflictos. Ventajas de la mediación». En AAVV. *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos. (*SOLETO MUÑOZ, H., Dir.). Madrid: Tecnos, 2013.

CASAS BAAMONDE, M.E. «La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso». En AAVV. *I Congreso Universitario sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.* Madrid: 25 y 26 de noviembre de 2015. http://fsima.es/wp-content/uploads/Ponencia-I-Congreso-La-mediación-laboral-autónoma-M-Emilia-Casas.pdf (última consulta 30 de junio de 2016).

CAVAS MARTÍNEZ, F. «Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo». En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, núm. 68.

CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. «Región de Murcia». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

COLOMER HERNÁNDEZ, I. «Artículo 6. Voluntariedad y libre disposición». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles*. *(*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

—«Artículo 37». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

CONDE COLMENERO, P. «Cataluña». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

CORDÓN MORENO, F. *El Arbitraje de Derecho Privado. Estudio breve de la Ley 60/2003 de 23 de diciembre de Arbitraje.* Cizur Menor: Aranzadi, 2005.

CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. «Título V. De la sustanciación de las actuaciones arbitrales». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje.* (DE MARTÍN MUÑOZ, A. y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

CREMADES, B.M. «El Arbitraje en la Doctrina Constitucional española». En *Lima Arbitration*, 2006, núm. 1.

—«Título II. Del convenio arbitral y sus efectos». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje* (DE MARTÍN MUÑOZ, A. y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

CRUZ VILLALÓN, J. «Los ámbitos de aplicación del ASEC: funciones y disfunciones». En AAVV. *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro (*VALDÉS DAL-RÉ, F., Coord.). Madrid: Fundación SIMA, 2006.

—«El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva». En AAVV. *Jornada de difusión del V ASAC. Incidencia de las reformas laborales en la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos.* Madrid: 15 de octubre de 2012. http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub83043_JORNADA_DE_DIFUSION_V_ASAC__Incidencia_de_las_reformas_laborales_en_la_negociacion_colectiva_y_la_solucion_autonoma_de_conflictos.pdf (última consulta 30 de junio de 2016).

—*Compendio de Derecho del Trabajo.* Madrid: Tecnos, 2014, 7ª edición.

CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R. «Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.). Valladolid: Lex Nova, 2014, 3ª edición.

CUBILLO LÓPEZ, I. «Título V. De la sustanciación de las actuaciones arbitrales». En AAVV. *Comentarios a la nueva Ley de Arbitraje* (HINOJOSA SEGOVIA, R., Coord.). Barcelona: Difusión jurídica y temas de actualidad, 2004.

DE ÁNGEL YÁGÜEZ, R. «Artículo 21». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

DE ÁVILA ALZU, M.M. «Navarra». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

DE NIEVES NIETO, N. «Artículo 9. La función de mediación de la Inspección de Trabajo durante la huelga». En AAVV. *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el*

cierre patronal y el conflicto colectivo) (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Dir.). Madrid: La Ley, 2014.

DE VICENTE PACHÉS, F. «Comunidad Valenciana. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I. y VENEGAS GRAU, C. «Título IV. De la competencia de los árbitros». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje.* (DE MARTÍN MUÑOZ, A. y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

DÍEZ-PICAZO y PONCE DE LEÓN, L. «Artículo 24. Principios de igualdad, audiencia y contradicción». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

DUEÑAS HERRERO, L.J. «Algunas sedes donde negociar el conflicto laboral: el espacio sima y el paritarismo convencional autocomponedor». En *Revista de Información Laboral,* 2015, núm. 7/2015. *Versión electrónica: www.aranzadidigital.es (BIB 2015\2931).*

DUPLÀ MARÍN, T. «El contrato de confidencialidad: ¿un impulso hacia la participación del abogado en la mediación?». En *Diario La Ley,* 2015, núm. 8558. *Versión electrónica:* http://diariolaley.laley.es

DUPLÁ MARÍN, M.T. y ENZLER FANDOS, S. «La figura del mediador: herramienta para garantizar la calidad en la implementación de la normativa europea sobre mediación». En AAVV. *La mediación en asuntos civiles y mercantiles. La transposición de la Directiva 2008/52 en Francia y en España* (HUALDE MANSO, T., Dir.). Madrid: La Ley, 2013.

ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., GONDRA ELGEZABAL, G. y MERINO HERNÁNDEZ, S. *Manual práctico de arbitraje cooperativo.* Vitoria-Gasteiz: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2009.

ESPÍN ALBA, I. «Artículo 15. Coste de la mediación». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

ESPLUGUES MOTA, C. «Título I. Disposiciones Generales». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje. Ley 60/2003 de 23 de diciembre, tras la reforma de la Ley 11/2011, de 20 de mayo. (*BARONA VILAR, S., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, M.A. «Artículo 23. Potestad de los árbitros de adoptar medidas cautelares». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

FERNÁNDEZ CANALES, C. «Disposición Adicional Segunda. Impulso a la mediación». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. «Negociación colectiva y contratos de trabajo: apuntes sobre sus conexiones». En *Temas Laborales,* 2004, núm. 76.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. «Aragón». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

FERNÁNDEZ ROZAS, J.C. «Ámbito de actuación y límites del juicio de árbitros tras la ley 60/2003, de arbitraje». En *Estudios de derecho judicial*, 2006, núm. 102.

GADEA SOLER, E. y DIEZ ÁCIMAS, L.A. *Régimen jurídico de las Cooperativas de Cantabria (Análisis de la Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria).* Madrid: Dykinson, 2014.

GALACHE ANDÚJAR, O. Y HIERRO HIERRO, F.J. «Extremadura. El Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

GALIANA MORENO, J.M. «Artículo 85. Contenido». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2013, 9ª edición.

—«Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2013, 9ª edición.

GALINDO GIL, P. «Artículo 1. Ámbito de aplicación». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

GARCÍA ABELLÁN, J. *Curso de Derecho Sindical*. Murcia: Universidad de Murcia, 1986, 2ª edición.

GARCÍA RODRÍGUEZ, B. «Asturias». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

GARCÍA VALVERDE, M. «Conflictividad laboral en España. Balance y perspectivas tras más de una década de vigencia del ASEC». En *Tribunal Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 2007, núm. 195.

GARCÍA VILLALUENGA, L. «La mediación a través de sus principios. Reflexiones a la luz del Anteproyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». En *Revista general de legislación y jurisprudencia*, 2010, núm. 4.

—«Artículo 11. Condiciones para ejercer de mediador». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

—«Artículo 7. Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

GIL PÉREZ, M.E. *La solución autónoma de los conflictos laborales.* Madrid: La Ley, 2012.

GÓMEZ CAMPELO, E. «Artículo 26. Tribunal competente para la ejecución de los acuerdos de mediación». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

GÓMEZ MUÑOZ, J.M. «Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos en materia de negociación colectiva». En *Temas Laborales,* 2013, núm. 120.

GONZÁLEZ-BUENO CATALÁN DE OCÓN, C. «Artículo 22. Potestad de los árbitros para decidir sobre su competencia». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

—«Artículo 23. Potestad de los árbitros de adoptar medidas cautelares». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

GONZÁLEZ SORIA, J. «Artículo 32. Nombramiento de peritos por los árbitros». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

GÓRRIZ VITALLA, R. «Los acuerdos interprofesionales y la reforma de 2012». *XXV Jornadas de Estudio sobre negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012.* Madrid. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/CCNCC_XXV_Jornadas_Negociacion_Colectiva_2012_Ponencia_Ramon_Gorriz_CCOO_MesaRedonda.pdf (última consulta 30 de junio de 2016).

GRANADOS ROMERA, M.I. *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos.* Valencia: Tirant Lo Blanch, 2009.

GUTIÉRREZ GARCÍA DE CORTÁZAR, E. «Artículo 13». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

GUTIÉRREZ SANZ, M.R. «El procedimiento de mediación: transposición de la Directiva 2008/52/CE por la Ley 5/2012 de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles». En AAVV. *La mediación en asuntos civiles y mercantiles. La*

transposición de la Directiva 2008/52 en Francia y en España (HUALDE MANSO, T., Dir.). Madrid: La Ley, 2013.

GUZMÁN LÓPEZ DE LAMADRID, M.E. «Artículo 91. Aplicación e interpretación». En AAVV. *Estatuto de los Trabajadores*. *Comentado y con jurisprudencia* (DEL REY GUANTER, S., Dir.). Madrid: La Ley, 2007, 2ª edición.

HERNÁNDEZ BURRIEL, J. «Título I. Disposiciones generales». En AAVV. *Comentarios a la nueva Ley de Arbitraje* (HINOJOSA SEGOVIA, R., Coord.). Barcelona: Difusión jurídica y temas de actualidad, 2004.

HERNÁNDEZ-GIL ÁLVAREZ CIENFUEGOS, A. «Título I. Disposiciones Generales». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje.* (DE MARTÍN MUÑOZ, A. y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

HERMOSILLA MARTÍN, R. y RUBIO ESCOBAR, P.M. «Título VI. Del pronunciamiento del laudo y de la terminación de las actuaciones arbitrales». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje.* (DE MARTÍN MUÑOZ, A. y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

HIERRO HERNÁNDEZ-MORA, A. y HINOJOSA SEGOVIA, R. «Artículo 37. Plazo, forma, contenido y notificación del laudo». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

HIERRO SÁNCHEZ-PESCADOR, L. «Aspectos éticos de los medios alternativos de solución de controversias (MASC): Ética y deontología de la mediación». En AAVV. *Medios alternativos de solución de controversias. (*HEREDIA CERVANTES, I., Ed.). Madrid: BOE, 2008.

HUALDE MANSO, T. «Influencia de la mediación en los plazos de prescripción y de caducidad». En AAVV. *La mediación en asuntos civiles y mercantiles. La transposición de la Directiva 2008/52 en Francia y en España* (HUALDE MANSO, T., Dir.). Madrid: La Ley, 2013.

IGLESIAS BUIGUES, J.L., PALAO MORENO, G. y ESPINOSA CALABUIG, R. «Artículo 27. Ejecución de los acuerdos de mediación transfronterizos». En AAVV.

Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. *(*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

ÍSCAR DE HOYOS, J. «El arbitraje institucional». En *Revista jurídica de Castilla y León*, 2013, núm. 29.

JIMÉNEZ MURILLO, R. «Los principios de impuso de oficio y verdad material en el procedimiento administrativo». En *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho,* 2011, núm. 67.

LAMONEDA DÍAZ, F. «Artículo 17. Información y sesiones informativas». En AAVV. *Comentarios a la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*MARÍN HITA, L., Coord.). Madrid: Epraxis, 2013

LANTARÓN BARQUÍN, D. *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales.* Valladolid: Lex Nova, 2003.

LLOMPART BENNÀSSAR, M. «Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* 1999, núm. 13. Versión electrónica: www.aranzadidigital.es (BIB 1999\1489).

LÓPEZ HERNÁNDEZ, J.M. *El procedimiento de mediación en asuntos civiles y mercantiles.* Albacete: Uno Editorial, 2014.

LUJÁN ALCARAZ, J. «Los medios de solución extrajudicial de conflictos y la negociación colectiva». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2006, núm. 5. Versión electrónica: www.aranzadidigital.es (BIB 2006\790).

LUQUIN BERGARECHE, R. «Los principios de la mediación». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

MADRID PARRA, A. «Electronificación del arbitraje». En *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje,* 2011, núm. 2.

MANTILLA- SERRANO, F. *Ley de arbitraje. Una perspectiva internacional*. Madrid: Iustel, 2005.

MARCOS FRANCISCO, D. «Incidencia de la reciente y polémica ley de tasas judiciales y de los borradores de Ley de reforma de la ley de asistencia jurídica gratuita sobre los medios extrajudiciales de resolución de conflictos». *En Actualidad Civil*, 2013, núm. 3.

MARÍN MORAL I. «Cantabria». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

MÁRQUEZ CHAMIZO, E. y PANSARD ANAYA, A. «La ejecutividad de los acuerdos de mediación en la Unión Europea. Algunas reflexiones». En *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa,* 2014, núm. 10.

MARTÍ MINGARRO, L. «La mediación civil y mercantil en la nueva ley 5/2012, de 6 de julio». En *Revista Jurídica de Castilla y León,* 2013, núm. 29.

MARTÍ MIRAVALLS J. «El arbitraje cooperativo en la legislación española». En *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo- Journal Internacional Association of Cooperative Law,* 2005, núm. 39.

MARTÍN DIZ, F. «Mediación electrónica: regulación legal y posibilidades de aplicación». En *Práctica de Tribunales,* 2013, Abril.

MARTÍN FLÓREZ, L. «La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social». En *Actualidad Jurídica Uría Menéndez,* 2012, núm. 31.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. «Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas». En *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña,* 2000, núm. 4.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, P. *El nuevo régimen del arbitraje.* Barcelona: Bosch, 2011.

MAS TALADRIZ, J. «Trascendencia y aplicación práctica de los principios esenciales del arbitraje en la legislación española». En AAVV. *Métodos alternos de solución de conflictos. Herramientas de paz y modernización de la justicia* (GONZALO QUIROGA, M. y GORJÓN GÓMEZ, F.J., Dirs.). Madrid: Dykinson, 2011.

MATEOS BEATO, A. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. «Madrid». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

MERCADER UGUINA, J.R. «Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias». En *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 2007, núm. 11.

—«Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias». En AAVV. *Medios alternativos de solución de controversias. (*HEREDIA CERVANTES, I., Ed.). Madrid: BOE, 2008.

MERINO HERNÁNDEZ, S., RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, M.P. y SAN JOSÉ MARTÍNEZ, F. *Manual de Arbitraje Cooperativo Vasco* (MERINO HERNÁNDEZ, S., Dir.). Vitoria-Gasteiz: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2011.

MERINO ORTIZ, C. y LASHERAS HERRERO, P. «Artículo 9. Confidencialidad». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

MONTOYA MELGAR, A. *Ideología y lenguaje de las leyes laborales de España (1873-2009).* Cizur Menor: Aranzadi, 2009, 2ª edición.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2014, 35ª edición.

MORALES VALLEZ, C. «El conflicto Colectivo». En AAVV. *Derecho del Trabajo, Seguridad Social y proceso laboral. Tomo I* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). Madrid: La Ley, 2010.

MORENO CATENA, V. «La resolución jurídica de conflictos». En AAVV. *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos. (*SOLETO MUÑOZ, H., Dir.). Madrid: Tecnos, 2013, 2ª edición.

MORENO SOLANA, A. «Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.). Valladolid: Lex Nova, 2014, 3ª edición.

MUÑOZ SABATÉ, L. «Título III. De los árbitros». En AAVV. *Comentario a la Ley de Arbitraje.* (DE MARTÍN MUÑOZ, A, y HIERRO ANIBARRO, S., Coords.). Madrid: Marcial Pons, 2006.

NIETO ROJAS, P. «Artículo 85. Contenido». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.). Valladolid: Lex Nova, 2014, 3ª edición.

ODRIOZOLA LANDERAS, M.A. «Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos: Los PRECO». En *Documentación Laboral*, 1998, núm. 56.

ODRIOZOLA LANDERAS, A; MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A. y MATÍAS ORTIZ DE ZÁRATE, A. «El marco institucional vasco de las relaciones de trabajo: los P.R.E.C.O». En *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 1998, núm. 86.

OLARTE ENCABO, S. «El papel de la negociación colectiva en la reforma urgente del mercado de trabajo de junio de 2010». En AAVV. *La Reforma Laboral de 2010* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi, 2010.

OLARTE ENCABO, S. y GRANADOS ROMERA, M.I. «Andalucía». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

OLIVENCIA RUIZ, M. «Artículo 4. Reglas de interpretación». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

ORDEÑANA GEZURAGA, I. «Más allá del arbitraje cooperativo: la mediación cooperativa. Sobre la necesidad de fomentarla en el ordenamiento jurídico español a la luz del Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles». En *Gezki*, 2012, núm. 8.

ORTIZ PRADILLO, J.C. «Análisis de los principios informadores de la mediación en materia civil y mercantil». En *Boletín del Ministerio de Justicia*, 2011, núm. 2135.

ORTUÑO MUÑOZ, P. «Concepto». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles* (CASTILLEJO MANZANARES, R, Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

—«Artículo 7. Igualdad de las partes e imparcialidad de los mediadores». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles*. *(*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

OUBIÑA BARBOLLA, S. «Artículo 29». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

PEREIRA PARDO, M.C., BOTANA CASTRO, V. y FERNÁNDEZ MUIÑOS, B. *La mediación paso a paso. De la teoría a la práctica.* Madrid: Dykinson, 2013.

PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J. «Reflexiones sobre la naturaleza jurídica del arbitraje». En AAVV. *Los nuevos retos del arbitraje en una sociedad globalizada* (PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011.

—«El arbitraje interno en España conforme a lo previsto en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje». En AAVV. *Los nuevos retos del arbitraje en una sociedad globalizada* (PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011.

PÉREZ DEL PRADO, D. «Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos». En AAVV. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.). Valladolid: Lex Nova, 2014, 3ª edición.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. «A modo de prólogo: limitaciones de la regulación vigente del derecho de huelga». En AAVV. *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)* (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Dir.). Madrid: La Ley, 2014.

PÉREZ-LLORCA, J.P. «Artículo 29. Demanda y contestación». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

—«Artículo 30. Forma de las actuaciones arbitrales». En AAVV. *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje 60/2006, de 23 de diciembre* (GONZÁLEZ SORIA, J., Coord.). Cizur Menor: Aranzadi, 2011, 2ª edición.

PÉREZ MORIONES, A. «La transposición de la Directiva 2008/52/CE, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles en España». En AAVV. *La mediación en asuntos civiles y mercantiles. La transposición de la Directiva 2008/52 en Francia y en España* (HUALDE MANSO, T., Dir.). Madrid: La Ley, 2013.

PÉREZ RAGONE, A.J. y COPANI, J. C. «Los llamados medios alternativos de resolución de conflictos vistos desde el proceso civil ¿La justa realización del derecho material VS. La resolución de conflictos?». En *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,* 2006, Semestre I.

PÉREZ-SALAZAR RESANO, M. «Artículo 16. Solicitud de inicio». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

PÉREZ SANZ, M.B. «Artículo 33». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

PORRET GELABERT, M. «Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales». En *Revista técnico laboral,* 2007, núm. 111. *Versión electrónica: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44565/1/550795.pdf*

PRATS ALBENTOSA, L. «Artículo 1». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

—«Artículo 4». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

QUINTANA GARCÍA, A. «La responsabilidad civil de los mediadores». En *Diario La Ley*, 2014, núm. 8392. *Versión electrónica:* http://diariolaley.laley.es

—«Informar y asesorar a los mediados: la delgada línea de la neutalidad». En *Diario La Ley,* 2014, núm. 9132.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., (Dir.). *Curso de Derecho del Trabajo.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2010, 19ª edición.

RENEDO JUÁREZ, M.J. «Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social». En *Revista Jurídica de Castilla y León,* 2013, núm. 29.

REMÓN, J. «Artículo 12. Número de árbitros». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*. (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

—«Artículo 15. Nombramiento de los árbitros». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*. (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

—«Artículo 17. Motivos de abstención y recusación». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

—«Artículo 21. Responsabilidad de los árbitros y de las instituciones arbitrales. Provisión de fondos». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*. (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

ROCA MARTÍNEZ, J.M. *Arbitraje e Instituciones Arbitrales*. Barcelona: J.M. Bosch, 1992.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, A. «Artículo 21. Desarrollo de las actuaciones de mediación». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. «Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales». En *Temas Laborales*, 2003, núm. 70.

— *Negociación colectiva y solución de los conflictos laborales.* Albacete: Bomarzo, 2004.

RODRÍGUEZ PRIETO, F. «Artículo 9. Forma y contenido del convenio arbitral». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

—«Artículo 11. Convenio arbitral y demanda en cuanto al fondo ante un tribunal». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (GONZÁLEZ-BUENO, C., Coord.). Madrid: Consejo General del Notariado, 2014.

RODRÍGUEZ VÁZQUEZ, M.A. «Una fórmula para la supresión del exequatur en la reforma del Reglamento Bruselas I». En *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2014, núm. 1.

ROGEL VIDE, C. «Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

ROZENBLUM DE HOROWITZ, S. *Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad.* Barcelona: Graó, 2007.

RUBIO SÁNCHEZ, F. «Artículo 13. Actuación del mediador». En AAVV. *Comentarios a la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*MARÍN HITA, L., Coord.). Madrid: Epraxis, 2013.

SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo.* Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

SAN CRISTÓBAL REALES, S. *Sistemas complementarios a la jurisdicción para la resolución de conflictos civiles y mercantiles (mediación, conciliación, negociación, transacción y arbitraje).* Madrid: La Ley, 2013.

SANDE MAYO, M.J. «Artículo 15. Coste de la mediación». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

—«Artículo 22. Terminación del procedimiento». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

—«Disposición final séptima. Procedimiento simplificado de mediación por medios electrónicos para reclamaciones de cantidad». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

SANTOR SALCEDO, H. *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico.* Madrid: La Ley, 2006.

SANTOS VIJANDE, J.M. «Tratamiento procesal de la mediación y eficacia ejecutiva del acuerdo de mediación en la Ley 5/2012». En *Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje*, 2013, núm. 1.

SELMA PENALVA, A. y MIRAS MARÍN, N. «Islas Baleares». En AAVV. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). León: Eolas Ediciones, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. «Convenios colectivos y descuelgue salarial». En AAVV. *La Reforma Laboral de 2010* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi, 2010.

SERRANO GÓMEZ, E. «Artículo 6. Voluntariedad y libre disposición». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

SESMA BASTIDA, B. *La regulación normativa de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral. Un marco legal insatisfactorio.* Logroño: Universidad de la Rioja, 2005.

SOLETO MUÑOZ, H. «Presente y futuro de la resolución de conflictos». En AAVV. *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos. (*SOLETO MUÑOZ, H., Dir.). Madrid: tecnos, 2013, 2ª edición.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F. *Derecho del Trabajo. Los conflictos laborales y su solución.* Madrid: Educación Nacional de Educación a Distancia, 2002, 2ª edición.

TALENS SEGUI, J. *La mediación. Breves apuntes sobre la mediación y su regulación por el RD 5/2012 de 5 de marzo, y la Ley de Apoyo al Emprendedor de 28 de septiembre de 2013.* Madrid: Fe d'erratas, 2014.

TAMAYO HAYA, S. «Artículo 22. Terminación del procedimiento». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012*

(GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

TARABINI- CASTELLANI AZNAR, M. «Artículos 8.2 y 10.1. La terminación de la huelga». En AAVV. *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)* (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Dir.). Madrid: La Ley, 2014.

TASCÓN LÓPEZ, R. «La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el *desideratum* legal y el ostracismo social». En *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2009, núm. 10.

TOMÁS MARTÍNEZ, G. «Artículo 24». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

—«Artículo 25». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

—«Artículo 27». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. «La mediación laboral». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1999, Vol. V. *Versión electrónica: www.aranzadidigital.es (BIB 1999\819).*

TORRADO TARRÍO, C. «Artículo 19. Sesión constitutiva». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

TRUJILLO DÍEZ, I.J. «El arbitraje cooperativo. Régimen legal y otras cuestiones». En *Geizki*, 2005, núm. 1. *Versión electrónica*: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/gezki/article/view/3318/2944 (última consulta 30 de junio de 2016).

VARELA GÓMEZ, B.J. «Artículo 10. Las partes en la mediación». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles*. *(*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

—«Disposición adicional segunda. Impulso a la mediación». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

VÁZQUEZ DE CASTRO, E. «Artículo 20. Duración del procedimiento». En AAVV. *Mediación en asuntos civiles y mercantiles. Comentarios a la Ley 5/2012* (GARCÍA VILLALUENGA, L. y ROGEL VIDE, C., Dirs.). Madrid: Editorial Reus, 2012.

VECINA CIFUENTES, J. «Estrategias ante el conflicto: ¿negociar o litigar?». En AAVV. *Mediación: Un método de ? conflictos. Estudio interdisciplinar. (*GONZÁLEZ-CUÉLLAR SERRANO, N., Dir.). Madrid: Colex, 2010.

VENEGAS GRAU, C. «Artículo 22». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

—«Artículo 23». En AAVV. *Comentarios a la Ley de Arbitraje.* (PRATS ALBENTOSA, L., Coord.). Madrid: La Ley, 2013.

VIROLÉS PIÑOL, R.M. «Capítulo Primero. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales». En AAVV. *Comentarios a la Ley reguladora de la jurisdicción social* (FOLGUERA CRESPO, J.A., SALINAS MOLINA, F. y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., Dirs.). Valladolid: Lex Nova, 2011.

WILHELM WAINSZTEIN, J. «Artículos 11 y 12. Condiciones para ejercer de mediador y Calidad y autorregulación de la mediación». En AAVV. *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. (*CASTILLEJO MANZANARES., Dir.). Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013.

ANEXO NORMATIVO

I. NORMATIVA INTERNACIONAL

- Normas de las Naciones Unidas

- Convención sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales extranjeras, hecha en Nueva York, el 10 de junio de 1958, adoptada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional.

- Normas de la Unión Europea

Reglamentos

- Reglamento (UE) 2015/848 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2015, sobre procedimientos de insolvencia (DOUE de 5 de junio de 2015, L 141/19).
- Reglamento (UE) nº 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 20 de diciembre de 2012, L 351/1).
- Reglamento (UE) nª 650/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de julio de 2012, relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones, a la aceptación y la ejecución de los documentos públicos en materia de sucesiones mortis causa y a la creación de un certificado sucesorio europeo (DOUE de 27 de julio de 2012, L 201/107).
- Reglamento (CE) nª 4/2009 del Consejo, de 18 de diciembre de 2008, relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones y la cooperación en materia de obligaciones de alimentos (DOUE de 10 de enero de 2009, L 7/1).
- Reglamento (CE) nª 805/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por el que se establece un título ejecutivo europeo para créditos no impugnados DOUE de 30 de abril de 2004, L 143/15.
- Reglamento (CE) nª 2201/2003 del Consejo, de 27 de noviembre de 2003, relativo a la competencia, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental, por el que se

deroga el Reglamento (CE) nª 1347/2000 (DOUE de 23 de diciembre de 2003, L 338/1).

Directivas

- Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (DOUE de 24 de mayo de 2008, L 136).

Decisiones

- Decisión del Consejo de 15 de octubre de 2007, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad, del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 21 de diciembre de 2007, L 339/1).
- Decisión del Consejo de 27 de abril de 2006, relativa a la celebración del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 5 de mayo de 2006, L 120/22).
- Decisión del Consejo de 20 de septiembre de 2005, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad, del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE de 16 de noviembre de 2005, L 299/61).

II. NORMATIVA INTERNA

Constitución Española

- Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311).

Leyes Orgánicas

- Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE de 22 de julio de 2015, núm. 174).

- Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BOE de 29 de enero de 2011, núm. 25).
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (BOE de 20 de julio de 2006, núm. 172).
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre de 1999, núm. 298).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE de 24 de noviembre de 1995, núm. 281)
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto de 1985, núm. 189).
- Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (BOE de 16 de agosto de 1982, núm. 195).
- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (BOE de 10 de julio de 1982, núm. 164).
- Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia (BOE de 28 de abril de 1981, núm. 101).
- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco (BOE de 22 de diciembre de 1979, núm. 306).

Leyes

- Ley 9/2015, de 23 de diciembre, por el que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2016 (BOE de 27 de enero de 2016, núm. 23).
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 22 de julio de 2015, núm. 174).
- Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas (DOGC de 16 de julio de 2015, núm. 6914).
- Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria (BOE de 3 de julio de 2015, núm. 158).
- Ley 5/2014, de 23 de diciembre, por el que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2015 (BOE de 30 de enero de 2015, núm. 26).

- Ley 4/2014, de 11 de julio, de modificación de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOCV de 17 de julio de 2014, núm. 7319).
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes para el orden económico y social (BOE de 1 de marzo de 2014, núm. 52).
- Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria (BOC de 18 de noviembre de 2013, núm. 221).
- Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162).
- Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (BOJA de 31 de diciembre de 2011, núm. 255).
- Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia (DOG de 3 de enero de 2012, núm. 2).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245).
- Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado (BOE de 21 de mayo de 2011, núm. 121).
- Ley 9/2011, de 24 de marzo, de mediación familiar de Aragón (BOA de 7 de abril de 2011, núm. 70).
- Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público (BOCM de 15 de abril de 2011, núm. 89).
- Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha (DOCM de 16 de noviembre de 2010, núm. 221).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre de 2010, núm. 227).
- Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas (BOPA de 12 de julio de 2010, núm. 160).
- Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 13 de marzo de 2009, núm. 50).

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166).
- Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (BOE de 23 de junio de 2007, núm. 150).
- Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra (BON de 13 de diciembre de 2006, núm. 149).
- Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia (BORM de 7 de diciembre de 2006, núm. 282).
- Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE de 26 de diciembre de 2003, núm. 309).
- Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica (BOE de 20 de diciembre de 2003, núm. 304).
- Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (DOGV de 27 de marzo de 2003, núm. 4468).
- Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears (BOIB de 29 de marzo de 2003, núm. 42).
- Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León (BOCL de 26 de abril de 2002, núm. 79).
- Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de la Rioja (BOR de 10 de julio de 2001, núm. 82).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero de 2000, núm. 7).
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170).
- Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (BOJA de 20 de abril de 1999, núm. 46).
- Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de abril de 1999, núm. 87).
- Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia (DOG de 30 de diciembre de 1998, núm. 251).
- Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de la contratación (BOE de 14 de abril de 1998, núm. 89).
- Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura (DOE de 2 de mayo de 1998, núm. 49).

- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 15 de noviembre de 1997, núm. 274).
- Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales/ Lan Harremanen Kontseilua (BOPV de 28 de julio de 1997, núm. 142).
- Ley 6/1997, d 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (BOE de 15 de abril de 1997, núm. 90).
- Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita (BOE de 12 de enero de 1996, núm. 11).
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE de 23 de mayo de 1994, núm. 122).
- Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi (BOPV de 19 de julio de 1993, núm. 135).
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (BOE de 17 de octubre de 1990, núm. 249).
- Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje (BOE de 7 de diciembre de 1988, núm. 293).
- Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 31 de julio de 1987, núm. 182).
- Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985 (BOE de 31 de diciembre de 1984, núm. 313).
- Ley 1/1982, de 11 de febrero, sobre Cooperativas (BOPV de 10 de marzo de 1982, núm. 33).
- Ley 9/1981, de 30 de septiembre, sobre Consejo de Relaciones Laborales (BOPV de 26 de octubre de 1981, núm. 80).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 14 de marzo de 1980, núm. 64).

Reales Decretos Leyes

- Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (BOE de 6 de marzo de 2012, núm. 56).
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 17 de junio de 2010, núm. 147).

- Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (BOE de 6 de febrero de 1979, núm. 32).
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE de 9 de marzo de 1977, núm. 58).

Reales Decretos Legislativos

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 31 de octubre de 2015, núm. 261).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255).
- Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón (BOA de 9 de septiembre de 2014, núm. 176).
- Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias (BOE de 30 de noviembre de 2007, núm. 287).
- Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia (BOE de 22 de abril de 1996, núm. 97).
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE de 11 de abril de 1995, núm. 86).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995, núm. 75).
- Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE de 2 de mayo de 1990, núm. 105).

Reales Decretos

- Real Decreto 977/2015, de 26 de octubre, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones (BOE de 27 de octubre de 2015, núm. 257).
- Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (BOE de 27 de diciembre de 2013, núm. 310).
- Real Decreto 503/2011, de 8 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (BOE de 27 de abril de 2011, núm. 100).
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio de 2010, núm. 143).
- Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Sistema Arbitral de Consumo (BOE de 25 de febrero de 2008, núm. 48).
- Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (BOE de 16 de diciembre de 2006, núm. 300).
- Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española (BOE de 10 de julio de 2001, núm. 164).
- Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE de 8 de octubre de 1990, núm. 241).
- Real Decreto 53/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento (BOE de 24 de abril de 1985, núm. 98).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE de 25 de julio de 1889, núm. 206).

Decretos

- Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana (DOCV de 20 de mayo de 2015, núm. 7529).

- Decreto 1/2015, de 8 de enero, por el que se modifican o suprimen órganos de asesoramiento y participación adscritos a la Consejería de Economía y Empleo y se adoptan medidas de mejora regulatoria (BOCL de 12 de enero de 2015, núm. 6).
- Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (BOJA de 23 de septiembre de 2014, núm. 186).
- Decreto 171/2009, de 3 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Consejo Superior de la Cooperación (DOGC de 5 de noviembre de 2009, núm. 5499).
- Decreto 56/2009, de 7 de abril, para el impulso y el desarrollo de los medios electrónicos en la Administración de la Generalidad (DOGC de 16 de abril de 2009, núm. 5360).
- Decreto 72/2006, de 30 de mayo de 2006, de los procedimientos de Arbitraje, Conciliación y Mediación, en el ámbito de la economía social (DOCM de 2 de junio de 2006, núm. 114.
- Decreto 248/2004, de 14 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de conciliación y arbitraje cooperativa (DOG de 29 de octubre de 2004, núm. 211).
- Decreto 104/2004, de 23 de septiembre, por el que se regula la organización y el funcionamiento del Consejo Superior Regional para el Fomento del Cooperativismo de Castilla y León (BOCL de 29 de septiembre de 2004, núm. 189).
- Decreto 65/2003, de 8 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo Aragonés de Cooperativismo (BOA de 5 de mayo de 2003, núm. 53).
- Decreto 139/2002, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 1/2001, de 15 de marzo, de mediación familiar de Cataluña (DOGC de 23 de mayo de 2002, núm. 3641).
- Decreto 25/2001, de 18 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Gallego de Cooperativas (DOG de 7 de febrero de 2001, núm. 27).
- Decreto 259/2000, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid (BOCM de 21 de diciembre de 2000, núm. 303).

- Decreto 245/2000, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Arbitraje, Conciliación y Mediación Cooperativos (DOE de 12 de diciembre de 2000, núm. 144).
- Decreto 228/1996, de 10 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula el Consejo Valenciano del Cooperativismo (DOCV de 18 de diciembre de 1996, núm. 2892).
- Decreto Foral 154/1990, de 14 de junio, por el que se aprueba el reglamento del Consejo Cooperativo de Navarra (BON de 29 de junio de 1990, núm. 78).
- Decreto 367/1986, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Andaluz de Cooperación (BOJA de 16 de diciembre de 1986, núm. 111).

Resoluciones

- Resolución de 14 de noviembre de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de la Presidencia, por la que se inscribe en el Registro de Colegios Profesionales y Consejos de Colegios de Castilla y León el Estatuto particular del Colegio Oficiales de Graduados Sociales de Zamora (BOCYL de 27 de noviembre de 2014, núm. 229).
- Resolución de 22 de enero de 2013, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación de la modificación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas (BOPV de 9 de mayo de 2013, núm. 88).
- Resolución de 26 de junio de 2012, del secretario autonómico de Justicia y Bienestar Social, por la que se acuerda ratificar el acuerdo de extinción de la Foment del Cooperativisme Fundació de la Comunitat Valenciana (DOCV de 25 de octubre de 2012, núm. 6889).
- Resolución de 27 de enero de 2012, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas (BOPV de 16 de febrero de 2012, núm. 34).
- Resolución de 3 de febrero, por la que, habiendo comprobado previamente su adecuación a la legalidad, se inscriben en el Registro de Colegios Profesionales de la Generalidad de Cataluña los Estatutos del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona (DOGC de 16 de febrero de 2009, núm. 5319).

Órdenes

- Orden de 22 de julio de 2010, por la que se aprueban los Estatutos del Colegio de Oficial de Graduados Sociales de Jaén y se dispone su inscripción en el Registro de Colegios Profesionales de Andalucía (BOJA de 16 de septiembre de 2010, núm. 182).

Otras disposiciones

Proyectos de Ley

- Proyecto de Ley de asistencia jurídica gratuita, de 7 de marzo de 2014 (BOCG de 7 de marzo de 2014, núm. 84-1. X Legislatura, Serie A: Proyectos de Ley).
- Proyecto de Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles que fue publicado (BOCG de 29 de abril de 2011, núm. 122-1. IX Legislatura, Serie A: Proyectos de Ley).

Acuerdos interprofesionales y convenios colectivos

- **Acuerdos interprofesionales**

  - Resolución de 8 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del V Acuerdo sobre Solución autónoma de conflictos laborales (BOE de 21 de julio de 2015, núm. 175).
  - Resolución de 13 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCYL de 23 de noviembre de 2015, núm. 226).
  - Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (BOJA de 9 de febrero de 2015, núm. 26).
  - Resolución de 5 de marzo de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III

Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (DOCM de 20 de marzo de 2014, núm. 55).

- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto de revisión del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (BON de 23 de enero de 2014, núm. 15).
- Resolución EMO/1530/2013, de 9 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014 (DOGC de 18 de julio de 2013, núm. 6420).
- Resolución de 2 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (BOA de 11 de junio de 2013, núm. 113).
- Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 24 de mayo de 2013, núm. 98).
- Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE de 23 de febrero de 2012, núm. 46).
- Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOC de 14 de julio de 2010, núm. 135).
- Resolución de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV de 8 de julio de 2010, núm. 6306).
- Resolución de 2 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerdo el depósito y se dispone la publicación del II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha (DOCM de 11 de junio de 2009, núm. 112).

- Resolución de 2 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BORM de 15 de junio de 2005, núm. 135).
- Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro, el depósito y posterior publicación del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (BOCYL de 20 de mayo de 2005, núm. 96).
- Resolución de 28 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y como consecuencia se produce un cambio de denominación del sistema que pasa a ser la de «Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía» (BOJA de 8 de abril de 2005, núm. 68).
- Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 24 de enero de 2005, por la que se hace público el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB) (BOIB de 3 de febrero de 2005, núm. 18).
- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 30 de junio de 2004, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOC de 30 de julio de 2004, núm. 147).
- Resolución de 20 de octubre de 2003, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo (BOPA de 10 de noviembre de 2003, núm. 260).
- Resolución de 10 de marzo de 2000, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo Interprofesional

sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales (BOPV DE 4 de abril de 2000, núm. 66).

- Resolución de 10 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo interprofesional por el que se levanta la suspensión de la entrada en vigor del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, ASEC-EX (DOE de 1 de julio de 1999, núm. 76).
- Resolución de 15 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se suspende la entrada en vigor del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), de ámbito de Comunidad Autónoma (DOE de 21 de mayo de 1998, núm. 57).
- Resolución de 16 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su reglamento de aplicación de ámbito de Comunidad Autónoma (DOE de 16 de abril de 1998, núm. 42).
- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (SECMUR) (BORM de 1 de marzo de 1997, núm. 50).
- Acuerdo interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (BOC de 10 de junio de 1997, núm. 115).
- Resolución de 8 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA de 23 de abril de 1996, núm. 48).
- Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) (BOE de 8 de febrero de 1996, núm. 34).
- Resolución 1046/1995, de 27 de junio, del Director General de Trabajo y Empleo del Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se dispone el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra

del «Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales» (BON de 21 de julio de 1995, núm. 91).

- Resolución de 7 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimiento extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOC de 16 de junio de 1995, núm. 75).
- Acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Madrid, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional entre CEIM Confederación Empresarial de Madrid CEOE, uniones sindicales de Madrid de CCOO y UGT, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 6 de marzo de 1995, núm. 56).
- Acuerdo interprofesional de La Rioja suscrito por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos CCOO y UGT de La Rioja (BOR de 31 de diciembre de 1994, núm. 160).
- Resolución de 18 de mayo de 1994, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de los "Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II)" (BOPV de 21 de junio de 1994, núm. 117).
- Resolución de 26 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (DOGV de 9 de septiembre de 1993, núm. 2099).
- Resolución de 9 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 8 de abril de 1992, núm. 68).
- Acuerdo de 28 de noviembre de 1990, por el que se ordena la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de ámbito de Cataluña (DOGC de 23 de enero de 1991, núm. 1397).
- Resolución de 28 de junio de 1990, del Director de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de los Acuerdos Interconfederales sobre

Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) (BOPV de 3 de julio de 1990, núm. 131).

- Acuerdo del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales de 26 de julio de 1984, por el que se aprueba el texto del proyecto de Acuerdo al procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva descrito por la Confederación Sindical ELA-STV y CCOO de Euskadi, por una parte, y de la otra por CONFEBASK (BOPV de 13 de diciembre de 1984, núm. 212).
- Acuerdo del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales, de 26 de julio de 1984, por el que se aprueba el texto del proyecto de Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva suscrito por las Confederaciones Sindicales ELA-STV y CCOO de Euskadi por una parte, y de la otra por CONFEBASK (BOPV de 8 de enero de 1984, núm. 5).

- **Convenios colectivos**

  - Resolución de 25 de enero de 2016, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector Oficinas de Farmacia de Bizkaia 2015-2017 (BOB de 15 de febrero de 2016, núm. 30).

  - Resolución de 30 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de turrones y mazapanes (BOE de 14 de octubre de 2015, núm. 246).
  - Resolución de 24 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE de 9 de octubre de 2015, núm. 242).
  - Resolución del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza para los años 2011-2017 (BOPV de 17 de junio de 2015, núm. 112).
  - Resolución de 27 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el

Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, con el Código 78000435012008 (BOCYL de 18 de mayo de 2015, núm. 92).

- Resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 9 de marzo de 2011, núm. 58).
- Resolución de 30 de diciembre de 2014, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos S.A para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 (BOPV de 5 de marzo de 2015, núm. 44)
- Resolución de 22 de mayo de 2014, del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia de Bizkaia 2014-2016 (BOB de 13 de junio de 2014, núm. 112).

Otras disposiciones relacionadas con los procedimientos e instituciones de resolución de conflictos

- Resolución de 21de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 17 de octubre de 2005, núm. 4490).

- Resolución de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General del Trabajo. (BOPA de 13 de junio de 2005, núm. 135).
- Anuncio por el que se hace público el Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas (BOPV de 21 de septiembre de 2004, núm. 181)

- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 9 de marzo de 2004, relativa al registro, depósito y publicación de acuerdo de la Mesa General de la IV Concertación Social de Canarias y Pleno del Consejo Canario de Relaciones Laborales. (BOC de 26 de marzo de 2004, núm. 60).
- Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación de artículos del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid» (BOCM de 3 de octubre de 2000, núm. 235).
- Resolución de 18 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 17 de septiembre de 1998, núm. 221).
- Resolución de 9 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE; Unión Sindical de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), sobre modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 16 de julio de 1998, núm. 167)
- Acuerdos del Comité Paritario de interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de La Rioja (BOR de 7 de agosto de 1997, núm. 94).
- Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje (BOR de 2 de enero de 1997, núm. 1).
- Reglamento de Funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 6 de marzo de 1995, núm. 56).

ANEXO JURISPRUDENCIAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencias

- STC de 26 de septiembre de 2005, núm. 238/2005.
- STC (Sala Primera), de 4 de octubre de 1993, núm. 288/1993.
- STC (Sala Primera), de 1 de julio de 1992, núm. 105/1992.
- STC (Sala Primera), de 14 de noviembre de 1991, núm. 217/1991.
- STC (Pleno), de 22 de marzo de 1991, núm. 62/1991.
- STC (Pleno), de 4 de mayo de 1982, núm. 18/1982.
- STC (Pleno), de 8 de abril de 1981, núm. 11/1981.

Autos

- ATC (Sala Primera), de 20 de julio de 1993, núm. 259/1993.

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencias

- STC (Sala Primera), de 22 de junio de 2009, núm. 429/2009.
- STC (Sala de lo Social), de 27 de abril de 1999, núm. rec. 4985/1997.
- STC (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 1992, núm. rec. 2734/1991.
- STC (Sala de lo Civil), de 28 de noviembre de 1988.
- STC (Sala de lo Social), de 17 de octubre de 1988.

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sentencias

- STSJ del País Vasco (Sala de lo Civil y Penal, Sección 1ª), de 12 de junio de 2012, núm. 3/2012.
- STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 7 de diciembre de 2009, núm. 294/2009.
- STSJ de Sevilla/Andalucía (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 2 de diciembre de 2008, núm. 4043/2008.
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª), de 27 de febrero de 2001, núm. 146/2001.
- STSJ de Asturias (Sala de lo Social), de 27 de noviembre de 1998, núm. 2893/1998.

AUDIENCIAS PROVINCIALES

Sentencias

- SAP de Madrid (Sección 12ª), de 30 de junio de 2011, núm. 506/2011.
- SAP de Madrid, de 1 4de diciembre de 2007, núm. 685/2007.
- SAP de Álava (Sección 2ª), de 28 de febrero de 1998, núm. 69/1998.

Autos

- AAP de Cantabria, de 9 de septiembre de 1993, apelación núm. 494/1992.