



Universidad de Valladolid
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
CAMPUS DE PALENCIA

TRABAJO FIN DE GRADO

MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

Autora Laura Fuertes Villacorta

Año Académico 2013- 2014



ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	1 - 5
2- MEDIACIÓN LABORAL.....	6 - 13
2.1 Concepto mediación	
2.2 El mediador.....	
2.3 Etapas de la mediación.....	
2.4 Ventajas e inconvenientes mediación	
3- ARBITRAJE LABORAL.....	14 - 19
3.1 Concepto de arbitraje.....	
3.2 El árbitro	
3.3 Etapas del arbitraje.....	
3.4 Ventajas e inconvenientes arbitraje.....	
4- ORGANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	20 - 22
5.1 A Nivel Nacional. SIMA.....	
5.2 A Nivel autonómico: Especial mención al SERLA	
5- GRÁFICAS ESTADÍSTICAS MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.....	23 - 29
5.1 Datos estadísticos generales.....	
5.2 Datos estadísticos Autonómicos.	
5.3 Datos estadísticos Provinciales. Valladolid.....	
6- CONCLUSIONES.....	30 - 31
7- BIBLIOGRAFIA.....	31 - 32

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de nuestro trabajo es la *"Mediación y el Arbitraje laboral"*. Pero para poder entender el sentido de la mediación y el arbitraje, es necesario comenzar por aquello que le da origen, es decir, el conflicto. Según el diccionario de la Real Academia, conflicto se define como: *"Combate, lucha, pelea, enfrentamiento, problema, cuestión, materia de discusión"*¹. El conflicto, en palabras de Bercovitch, *"es la presencia de intereses divergentes o percepciones incompatibles entre personas o grupos, y el deseo de seguir una conducta proporcionada a estas percepciones"*². Otros autores³ también lo definen como *"el choque entre intereses, valores, acciones o direcciones"*.

De los diferentes tipos de conflictos, civiles, mercantiles, laborales, etc. Nos centraremos en los conflictos laborales, que se pueden considerar como algo natural e inevitable en las relaciones laborales dado que estas generan intereses jurídicos contrapuestos. Los conflictos laborales, que son objeto de este trabajo, pueden clasificarse de diferentes formas. En cuanto al motivo del conflicto estos pueden ser de carácter puramente económico y de intereses y de carácter interpretativo o jurídico. En cuanto al número de trabajadores a los que les afectan, podemos encontrarnos con conflictos individuales y colectivos.

Tal y como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *"Un sistema eficaz de resolución de conflictos ayudará a contener el conflicto en las relaciones laborales dentro de límites económicos y sociales aceptables, como también a promover un clima laboral pacífico. Esto, a su vez, contribuye al mantenimiento de un entorno conducente al desarrollo, la eficiencia económica y la equidad social. La resolución eficaz de las controversias laborales está estrechamente relacionada con la promoción del derecho de negociación colectiva. Las actitudes y habilidades requeridas son iguales en ambos casos. Normalmente la estructura de los sistemas de resolución de conflictos es*

¹ **Diccionario de la lengua española (DRAE)** es la obra de referencia de la Academia. Edición actual — 22.^a, publicada en 2001, Véase también la definición de conflicto desde el punto de vista de Naciones Unidas en el Fortalecimiento de la función de mediación en el arreglo pacífico de controversias, la prevención de conflictos y su solución, Asamblea General de Naciones Unidas 2012.

² Véase **ESQUIVEL GUERRERO, J.A, JIMENEZ BAUTISTA, J.A Y ESQUIVEL SANCHEZ.**: La relación entre conflictos y poder. *Revista de Paz y Conflictos* número 2 , 2009 páginas 6 y ss

³ Véase **DE BONO, E:** *Conflictos. Una mejor manera de resolverlos*. Ed. Deusto. Buenos Aires, 1994

diseñada para promover la negociación colectiva, por ejemplo requiriendo a las partes agotar todas las posibilidades de alcanzar una solución negociada o agotar los procedimientos de solución de controversias dispuestos por los contratos colectivos, antes de recurrir a los procedimientos que brinda el Estado. Sin embargo, el peligro a evitar es la imposición de soluciones que, de no acompañarse de salvaguardias apropiadas, particularmente en el caso del arbitraje obligatorio, pueden significar una negación del derecho de negociación colectiva en forma libre y voluntaria. La experiencia de muchos países demuestra que el sistema estatal debe centrarse en los procedimientos de conciliación/mediación, cuyo objetivo consiste en asistir a las partes a alcanzar un acuerdo negociado en condiciones que sean lo más parecidas posible a las imperantes en un proceso normal de negociación. Los sistemas de resolución de conflictos pueden contribuir asimismo a fortalecer la negociación colectiva, otorgando a los acuerdos resultantes de dichos procedimientos el mismo valor jurídico que a los acuerdos concluidos en el marco de la negociación colectiva⁴.

Nuestro trabajo se centrará en el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos colectivos a través de mediación y el arbitraje. Estos sistemas extrajudiciales se caracterizan por la intervención de un tercero neutral. Mientras que en la mediación, el mediador tiene facultades de intervención, pero solamente se limita a acercar posturas entre las partes y proponer soluciones que en ningún momento resultan vinculantes para las partes, en el arbitraje, el árbitro toma la decisión y dicha decisión vincula a ambas partes a través de un laudo arbitral de obligado cumplimiento.

El artículo 91 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 es el que se refiere a la mediación y arbitraje como medios de solución de controversias colectivas y dispone que *“1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos. 2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer*

⁴ Véase **OIT**: *Guía sobre legislación del trabajo* (“la Guía”) es un proyecto en línea, que ha sido desarrollado por el antiguo Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo en cooperación con el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración y el Programa InFocus sobre el Trabajo, de la OIT, 2001

procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley”.

Tal como señala la doctrina *“el artículo 1.4 de la Ley 60/2003, de 30 de diciembre de Arbitraje dispone que quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley los arbitrajes laborales, de lo que podría seguirse que a los arbitrajes contemplados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores en nada les atañe esta legislación, pero esta conclusión pecaría de precipitada, pues a la luz del resto del articulado de esta norma conviene poner de relieve algunas consideraciones a este respecto”.* Así es preciso mencionar, que el artículo 1.3 de la misma dispone que *“esta ley será de aplicación supletoria a los arbitrajes previstos en otras leyes”⁵.*

Por tanto, el objeto de este trabajo es el estudio de la Mediación y el Arbitraje laboral, vistas desde un punto de vista teórico y también práctico. En la parte teórica desarrollaremos el concepto de mediación, la figura del mediador, los objetivos de la mediación, y las ventajas e inconvenientes de este sistema. El mismo esquema utilizaremos con el arbitraje. Terminaremos la parte teórica hablando del Organismo de solución de conflictos extrajudiciales a nivel nacional, como es, el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y a nivel autonómico, con especial referencia al SERLA, por la Comunidad Autónoma en la que nos encontramos. En la parte práctica se aportará información cuantitativa de nuestra Comunidad Autónoma, así como de su capital de Provincia (Valladolid), que permita observar la evolución en los últimos años de estos sistemas y de la efectividad de ellos.

⁵ Véase **CARDENAL CARRO, M.**: “La nueva Ley de Arbitraje y las relaciones laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.21/2003

2. MEDIACIÓN LABORAL

2.1- CONCEPTO MEDIACIÓN LABORAL

Existen muchos conceptos de mediación aplicables en todos los ámbitos, (como el civil y mercantil), y no solo en el laboral. Así por ejemplo en la Unión Europea se define la mediación como “ *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 un litigio con ayuda de un mediador*”⁶.

Algunos autores definen la mediación como “*Un proceso en el cual una tercera persona ayuda a los participantes a manejar un conflicto. El acuerdo resuelve el problema con una solución mutuamente aceptada y se estructura de un modo que ayuda a mantener la relación entre las partes implicada*”⁷”

Ya centrándonos en el ámbito laboral y en palabras de Montoya “*los medios de solución extrajudicial de conflictos de trabajo de origen legal, y dentro de ellos la mediación, han ido sufriendo en nuestro sistema jurídico un retroceso, consecuencia del avance e importancia de los medios de origen convencional; fenómeno que no puede extrañar, toda vez que tanto la Constitución de modo implícito como la legislación laboral de modo expreso promueve los medios convencionales de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, esto es, la autorregulación por los agentes sociales de los medios de solventar las situaciones conflictivas*”⁸. Además, podemos decir que la jurisdicción social, competente para resolver conflictos derivados de las relaciones laborales, siempre ha establecido mecanismos para evitar el proceso judicial⁹.

⁶ Véase 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. DOUE L número 136 de 24 mayo de 2008

⁷ Véase **CARULLA, P.** : “La mediación :una alternativa eficaz para resolver conflictos empresariales”, 2001, págs. 2 y ss utiliza la definición que Haynes, J. realiza sobre la mediación .Se encuentra en el siguiente enlace <http://adrresources.com/docs/adr/2-4-23/La%20mediaci%C3%B3n%20como%20alternativa%20eficaz%20para%20resolver%20conflictos%20empresariales.pdf>

⁸ Véase **MONTOYA MELGAR, A Y GARCIA PIÑEIRO, M.**: “La mediación en el ámbito laboral” dentro del libro *La mediación: presente, pasado y futuro*, Universidad Complutense de Madrid 2010, págs. 215 y ss.

⁹ Véase **RENEDO SUAREZ, M.J.**: “Evitación del Proceso y Mediación Intrajudicial en la Jurisdicción Social”, *Revista Jurídica de Castilla y León* núm 29, monográfico Mediación y Arbitraje, 2013, págs. 1 y ss

En cuanto al concepto y naturaleza de la mediación laboral, existen muchas posiciones al respecto en las que no vamos a entrar y como apuntan algunos autores, para aclararnos sobre el concepto y tipos de mediación es necesario acudir al estudio del derecho comparado¹⁰. De forma sencilla y para avanzar en el trabajo, podemos concluir que la mediación laboral, consiste en un conjunto de técnicas que promueven la resolución de un conflicto entre las partes, en las que un tercero neutral e imparcial interviene para dirigir el conflicto y llevarlo a su resolución.

A modo de apunte y sin profundizar más, se puede decir que en la historia de la mediación laboral en España se diferencian tres grandes etapas: la primera abarcaría desde sus orígenes hasta la Ley 39/1962; la segunda iría desde 1962 hasta Ley 11/1994; y la tercera abarcaría desde 1994 hasta la época actual con un claro predominio de la legislación autonómica y la correspondiente creación de instituciones *ad hoc*¹¹.

2.2- EL MEDIADOR

Según la Directiva 2008/52/CE¹² se entiende por mediador a *“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”*.

En los términos establecidos en la Directiva, el mediador sería de un tercero neutral e imparcial que se limita a facilitar el diálogo entre las partes que se encuentran en conflicto para poder llegar a una solución factible para ambas. El mediador debe asumir el control del procedimiento y para ello utilizará las estrategias más adecuadas en cada caso

¹⁰ Véase **SANTOR SALCEDO, H.:** *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley 2006.

¹¹ Así lo pone de manifiesto **LOSA MONTAÑES, J.:** “El papel de la mediación laboral en España” *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 12, núm 2-3, 1996 (Ejemplar dedicado a: Mediación laboral: una alternativa a la solución judicial de la conflictividad laboral) , págs. 213-220

¹² 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

y circunstancia.

Esta negociación se lleva a cabo dentro de la estructura del proceso de la mediación. La estructura del proceso sirve para fomentar que la conversación entre las partes se dirija hacia un posible acuerdo, o por lo menos hacia un mayor entendimiento entre éstas. El proceso de la mediación puede ser desempeñado por una sola persona o por un equipo de personas (mediación colegiada).

En lo que todos los autores coinciden es en que el mediador es un intermediario que deberá explorar opciones pero no debe (ni puede) dictaminar soluciones. No es juez ni tiene autoridad para imponer una decisión ya que ésta debe provenir de los interesados. Su rol consiste en considerar y evaluar junto con las partes diferentes posibles opciones y soluciones a la situación.

Según dispone el artículo 14.5 del V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos), *“el mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.”*

Además, según los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos, existen una serie de incompatibilidades para ser mediador. Así por ejemplo, se recogen una serie de supuestos de incompatibilidad en el V ASAC¹³.

Finalmente decir que un buen mediador debe tener una serie de cualidades para que la mediación logre el objetivo pretendido. Entre otras:

- El mediador debe ser paciente, tolerante, reflexivo y un buen conocedor de los distintos caracteres de las personas, para reconducirlas a la solución del problema.

¹³ Véase artículo V del ASAC V donde se señala que “a) Si el conflicto fuera de sector, serán 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/s o de la asociación empresarial/es afectados .b) Si el conflicto fuera de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas, tengan Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité o comités 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 o de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto

- Deben ser capaces de escuchar. La escucha atenta es la clave fundamental de una buena comunicación.
- Los mediadores deben intentar lograr que haya una comunicación eficaz entre las partes.
- El mediador tiene que ser creativo y pensar rápido.
- El mediador, debe hacerse acreedor del respeto y la confianza de las personas que intervienen en el proceso.
- El mediador debe ser imparcial.
- El mediador debe ser una persona íntegra.

2.3- ETAPAS DE LA MEDIACIÓN

Para conocer las etapas de la mediación nos remitimos a los artículos 14 y siguientes del V ASAC. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al SIMA que contendrá una serie de extremos, así, por ejemplo la identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto, el colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo, la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria etc...

Una vez instada la mediación ante el SIMA, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquellas el mismo día de la recepción del escrito de 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. Por otro lado, los sujetos que soliciten la mediación podrán requerir al mediador o a los mediadores para que desarrollen el procedimiento en un plazo más breve que el señalado en el apartado anterior, siempre que en su solicitud identifiquen al mediador o mediadores que han consensuado.

La designación del mediador o mediadores se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del SIMA, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes. A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:

La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará 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. Formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, y las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas. Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días o del que hayan acordado las partes, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos. Podrá finalizarse el procedimiento con acuerdo o no acuerdo.

Existe además un procedimiento específico en los supuestos de huelga, regulado en el artículo 17 del V ASAC.

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder

conforme a lo establecido en el artículo sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas

Por otro lado, habrá que estar a lo dispuesto en los distintos Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos a nivel de Comunidad Autónoma, en su caso.

2.4- VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA MEDIACIÓN

En un conflicto laboral, la mediación se presenta como una alternativa pronta y eficaz para la resolución del conflicto. Por ejemplo, ante una huelga planteada por la plantilla e indeseada por la organización empresarial, la mediación laboral proporciona el cauce adecuado para la resolución del conflicto, en el que las partes entenderán los efectos adversos de una huelga y sus consecuencias. En este conflicto, la figura del mediador presente en las negociaciones, es básica y determinante, favoreciendo el proceso de negociación, pues impulsa la comunicación entre las partes, hasta ese momento inexistente, lo que genera inercias positivas hacia el diálogo. Esto no significa

que se llegue a un acuerdo, pero a partir de ese momento, se han puesto las bases de unos mecanismos formales en los que las partes han de actuar para resolver el conflicto. La neutralidad de la persona mediadora, su imparcialidad y su buen hacer son claves para conducir a las partes al entendimiento y a la resolución dialogada del conflicto¹⁴.

- **Ventajas**

Según Martínez de Murguía¹⁵. Las principales ventajas e inconvenientes de la mediación son las siguientes:

1. Aplicada de manera general y sistemática puede reducir mucho la carga de asuntos que están a la espera de ser resueltos por los Tribunales de Justicia.
2. Implica también un importante ahorro de tiempo y de dinero con respecto a la alternativa judicial.
3. Al contrario de lo que ocurre generalmente con los Tribunales de Justicia, el proceso de mediación es privado, y la información que se utiliza, así como los arreglos a los que se llega, es materia confidencial, lo que puede resultar altamente atractivo para muchas personas.
4. La naturaleza de la técnica de mediación basada en el diálogo, la comunicación y la importancia de la relación que mantienen las partes, favorece que la resolución del conflicto no suponga la ruptura de la relación y alienta a los participantes a mantener relaciones satisfactorias en el futuro.
5. Otra importante ventaja de la mediación es la flexibilidad: las partes interesadas acuden voluntariamente a la mediación para establecer sus exigencias y condiciones, deciden que es aceptable para ellas y definen también por sí mismas la solución, de manera que no existen soluciones previstas de antemano ni se aprueba nada que las partes no acuerden por consenso. En definitiva, el resultado no tiene ninguna de las rigideces de una sentencia judicial.

¹⁴ Véase <http://www.fundacionmediara.es/index.php/mediacion/mediacion-laboral>

¹⁵ MARTINEZ DE MURGUÍA, B.: *Mediación y resolución de conflictos*, Paidós, Barcelona 1999

6. Las soluciones acordadas pretenden que la relación se mantenga y sea de largo alcance: que no solo resuelvan el conflicto en lo inmediato, sino que ofrezcan un esquema aceptable de relación a largo plazo.

- **Inconvenientes**

1. Algunos expertos señalan que el mayor inconveniente de esta técnica es que no tiene en cuenta la diferencia de poder que puede existir entre las partes, y que por tanto puede inducir a la firma de acuerdos injustos para las partes más débiles o desfavorecidas, algo que en principio no ocurriría en un Tribunal de Justicia.

2. Existe además un desacuerdo sobre la conveniencia de que se imponga de manera obligatoria el recurso a la mediación como paso previo al procedimiento judicial. Según muchos expertos, el carácter voluntario es decisivo para el buen éxito de la mediación; además su obligatoriedad como paso previo cerraría el acceso a la justicia a quienes no quieran pasar por la mediación.

3. ARBITRAJE

3.1- CONCEPTO

En España, no se recurre demasiado al arbitraje para la solución de conflictos colectivos. Dicha infrautilización se ha justificado por el formalismo y la voluntariedad que le caracterizan. Por otro lado, existen demasiadas lagunas legales y la insuficiente regulación genera inseguridad jurídica¹⁶.

Hasta hace algunos años el arbitraje en materia laboral no contaba con regulación legal, pero desde la reforma que llevó a la aprobación de los textos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral, mediante los Reales Decretos Legislativos 1/1995, de 24 de marzo y 2/1995, de 7 de abril, dicha regulación existe y viene a solventar las dudas y recelos que al respecto pudieran existir, independientemente de que su regulación pueda mejorar¹⁷.

En estos momentos, como ha señalado la doctrina, dos son los elementos que marcan la ordenación actual del arbitraje laboral en el ordenamiento jurídico español, su defenestración expresa del régimen jurídico previsto en la ley de arbitraje común-Ley 60/2003, de 23 de diciembre (art. 1.4)- y su desarrollo mediante la autonomía colectiva, fuente especial y exclusiva del Derecho del Trabajo¹⁸.

El arbitraje laboral, según Cruz Villalón¹⁹, es una modalidad extrajudicial de solución de conflictos de trabajo a través del cual un tercero imparcial privado, árbitro, resuelve las discrepancias existentes entre las partes en conflicto, imponiendo la solución que estime pertinente²⁰. El artículo 18,1 del V ASAC dispone que “*mediante el*

¹⁶ Véase en este sentido **ALFONSO MELLADO, C.:** *Proceso de conflicto colectivo*, Tirant lo Blanch 1993.

¹⁷ Véase **ALFONSO MELLADO, C.:** “Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral”, *Revista de Treball, Economia i Societat* número 22 págs 15 a 28,,2001.

¹⁸ Véase **ORDEÑANA GEZURAGA, I.:** *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español*. Estudios de Derecho Mercantil, Editorial Aranzadi, SA, Junio de 2009.

¹⁹ Véase **CRUZ VILLALÓN, J.:** “El arbitraje laboral en la reforma legislativa” (Ojeda Avilés coord.) *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa* Tecnos, Junta de Andalucía 1996, págs 17 y ss

²⁰ El arbitraje es uno de los procedimientos previstos en el artículo 8 del ASAC mediante el cual las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte

procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado”.

Existen arbitrajes voluntarios y obligatorios, pero en el ámbito de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, es voluntario, existiendo supuestos excepcionales de recurso al arbitraje obligatorio.

3.2- EL ÁRBITRO

El árbitro es la persona que resuelve un litigio o conflicto sometido a su decisión por las partes interesadas. Es decir, es la persona que decide a través de un laudo, y de una manera siempre imparcial la solución al conflicto, pronunciándose de acuerdo a las normas que las partes hayan acordado, mediante la simple equidad o una legislación concreta. Por tanto, como señala Sempere Navarro, *“requisito esencial para la validez de este singular medio de resolver un conflicto es que la persona o personas (colegio arbitral) designadas sean imparciales (STC 11/1981). Si el árbitro tuviera vinculaciones directas o indirectas con las partes enfrentadas sería nula tanto su designación como su laudo (STS 2 julio 1985 [RJ 3944])²¹”.*

A nivel nacional y según lo dispuesto en el ASAC²², la Fundación SIMA dispone de un listado de árbitros, expertos imparciales de reconocido prestigio, que se facilitará a los solicitantes del arbitraje al objeto de ayudar en la tarea de la designación del árbitro o árbitros que van a resolver la controversia. El árbitro debe ser designado de mutuo acuerdo por las partes promotoras del procedimiento. No obstante, en el supuesto de que no se produzca acuerdo, el nombramiento del árbitro deberá surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que una y otra parte descartarán sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno solo. Serán las propias partes las que decidirán, con un procedimiento aleatorio, quién comienza el

sobre el conflicto planteado (artículo 18 del ASAC). Puesto que se trata de un procedimiento voluntario de solución extrajudicial de conflictos, requiere la voluntad expresa de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial del árbitro o árbitros, quienes podrán estar auxiliados por expertos si lo estiman necesario.

²¹ Véase **SEMPERE NAVARRO, A.**: “Arbitrajes obligatorios”, *Actualidad Jurídica Aranzadi* num.532, 2002

²² Véase V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de 7 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012)

descarte.

3.3- ETAPAS DEL ARBITRAJE

Para hablar del procedimiento del arbitraje recurrimos a los artículos, 20 y 21 del V ASAC en cuanto al arbitraje a nivel nacional, que disponen que la promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje. El artículo 21 señala que la actividad comenzará inmediatamente después de la designación del árbitro o árbitros y el procedimiento se desarrollará según los trámites que estos consideren adecuados. En este sentido, el árbitro podrá reunir a las partes, solicitar documentación, pedir el auxilio del experto...etc. 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. De las reuniones se levantará acta certificada.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente y la resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva, además será objeto de depósito en el SIMA y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

Cuando nos encontremos ante un arbitraje a nivel autonómico, seguiremos lo establecido en la regulación de solución autónoma de conflictos colectivos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

3.4- VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL ARBITRAJE

- **Ventajas**

El hecho de que los Tribunales estén desbordados de trabajo, ha llevado a la búsqueda de soluciones alternativas para la solución de conflictos colectivos, como el recurso al arbitraje.

Tal como señala Alfonso Mellado²³, existen dos tipos de ventajas del arbitraje laboral, las de tipo procedimental, comunes a todos los conflictos y las ventajas en cuanto a la flexibilidad en la decisión de fondo (dependerán del tipo de conflicto).

En cuanto a la primera, destacan dos aspectos, la celeridad y la posibilidad de las partes de condicionar los trámites. En cuanto a la celeridad, no cabe duda de que si se recurre al arbitraje laboral los plazos para obtener una resolución del conflicto van a ser infinitamente más cortos que los de un procedimiento judicial.

En cuanto al segundo aspecto, el de la flexibilidad procedimental, no cabe duda de que se da claramente debido a que el desarrollo procedimental se deja al criterio del órgano arbitral. Esta es una ventaja frente a la rigidez de otro tipo de procedimientos de solución de conflictos.

En cuanto a la segunda ventaja, nos encontraríamos con un doble aspecto, el de la flexibilidad en cuanto a la solución del fondo y el de la adecuación del arbitraje para determinados conflictos. En cuanto, a la flexibilidad implica que en la cuestión de fondo, podrían darse diversas soluciones, de equidad, de mínimos y máximos, sobre cuestiones técnicas etc...En cuanto a la adecuación del arbitraje para determinados casos la doctrina pone como ejemplo su utilización en casos de huelga. Así subraya Alfonso Mellado, *“el arbitraje introduce un notable factor de seguridad jurídica pues, si existe una resolución arbitral sobre el tema, puede saberse ya a priori, es decir, antes de la huelga, los servicios que en una decisión imparcial se han entendido como razonables. También es*

²³ Véase **ALFONSO MELLADO, C.:** "Novedades en materia de arbitraje y experiencias en el Tribunal de arbitraje laboral de la Comunidad Valenciana" Ponencia que se puede ver en el siguiente enlace del SIMA <http://www.fsima.es/docs/PONENCIA%20CARLOS%20ALFONSO%20MELLADO.pdf>

especialmente adecuada la solución arbitral cuando los conflictos se producen en torno a la ruptura de negociaciones de convenios, acuerdos o pactos”.

- **Inconvenientes**

Es difícil encontrar inconvenientes derivados del arbitraje como medio para resolver los conflictos colectivos. En estos momentos, y tras las últimas reformas laborales que fomentan la solución autónoma de los conflictos colectivos, casi todo lo que se plantean son ventajas.

No obstante, podríamos citar algunos problemas como la posible falta de imparcialidad de los árbitros, el escaso uso del arbitraje, falta de personas experimentadas, falta de información en las empresas, asesorías etc...

4.- ORGANISMOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1- A NIVEL NACIONAL

SIMA²⁴, la cual ya hemos nombrado con anterioridad, es la institución que tiene como objetivo la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados por el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, más conocido como ASAC²⁵.

Sus siglas significan “ Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje”. Se trata de una fundación creada por Organizaciones Empresariales y Sindicales mas representativas en el ámbito estatal (CCOO, UGT, CEOE Y CEPYME).

Se trata de una fundación del sector público estatal tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de tal modo que todos sus recursos son de carácter y naturaleza pública. Se encuentra ubicada en Madrid. La Fundación pone a disposición de las partes múltiples salas de reuniones para llevar acabo la mediación o arbitraje, con los medios técnicos y humanos que permiten que el desarrollo de las reuniones se realice con plenas garantías.

SIMA tiene como objetivo primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre trabajadores y empresarios o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. Debe velar porque estos procedimientos se rijan por los principios de celeridad, igualdad procesal, grautitudad, imparcialidad, contradicción y audiencia de las partes²⁶,

En la fundación SIMA, según el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, se pueden plantear diferentes tipos de procedimientos²⁷ en función de la controversia que tengan las partes.

24 Véase la web del SIMA en el siguiente enlace <http://fsima.es/>

25 El día 7 de febrero de 2012 tuvo lugar en la Sede de la Fundación la firma del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) por las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME.

26 Véase el artículo 9 del ASAC.

27 Véase los distintos tipos de procedimientos en la página oficial SIMA.

En el caso de la mediación, los procedimientos de interpretación y aplicación, podrán ser solicitados por aquellos sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional. Por otro lado, en el caso del arbitraje están legitimados para solicitar el procedimiento de arbitraje, los mismos sujetos que lo están para la mediación en función del tipo de conflicto de que se trate. No obstante, la suscripción del correspondiente compromiso arbitral deberá de realizarse de mutuo acuerdo por las distintas partes en conflicto.

Los acuerdos alcanzados son de obligado cumplimiento para las partes, teniendo eficacia de convenio colectivo, adquiriendo por tanto fuerza ejecutiva, sin necesidad de ratificación ante un juez o tribunal. El laudo arbitral es igualmente ejecutivo. En el caso de no haberse alcanzado acuerdo, se da por realizado el trámite previo preceptivo para acudir a la vía judicial establecido para los conflictos colectivos en los artículos 63 y 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social²⁸.

4.2 - A NIVEL AUTONÓMICO: ESPECIAL REFERENCIA AL SERLA

Existen numerosos organismos de mediación y arbitraje en las diferentes CC.AA, a modo de ejemplo:

- **ORECLA.** Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria²⁹.
- **TLC.** Tribunal Laboral de Catalunya³⁰.
- **SASEC.** Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos³¹.
- **SERCLA.** Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía³².

Dado que nos encontramos en Castilla y León a continuación hacemos especial

²⁸ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

²⁹ Para saber más sobre ORECLA véase en el siguiente enlace

http://www.orecla.com/orecla.php?id_cliente=106

³⁰ Véase en el siguiente enlace <http://www.tribulab.cat/es/>

³¹ Véase en el siguiente enlace <http://www.sasec.org/>

³² Véase en el siguiente enlace <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio;jsessionId=BED45B6EF080379B28A4EA790705763C>

referencia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)³³.

Con base en la Ley 11/94 de 19 de mayo³⁴, nace el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL). El ASACL nace de conformidad con el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual sanciona la posibilidad de que organizaciones empresariales y de trabajadores lleguen a acuerdos sobre materias concretas, razón por la que fueron las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, U.G.T., CC.OO. y C.E.C.A.L.E., las que adoptaron este Acuerdo

La experiencia acumulada desde la declaración de eficacia del I ASACL ha demostrado que el SERLA ha sido un factor de fluidez eficaz en la solución de muchos conflictos colectivos y ha supuesto una modernización de las relaciones laborales aportando elementos de participación activa, agilidad en los procedimientos, profundización en los temas objeto de conflicto y en las soluciones conciliadoras posibles³⁵.

El 18 de abril de 2005, Suscriben el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores — Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.), reconociéndose todas ellas legitimación suficiente para la firma del mismo conforme lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical³⁶.

El objeto específico de este Acuerdo es la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas, mediante los

³³ Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León <http://www.serla.es/>

³⁴ Véase 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 del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 122/1994, de 23 de mayo de 1994

³⁵ RESUMEN INFORMATIVO SOBRE EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN (A.S.A.C.L.)

³⁶ Artículo 1 Partes Signatarias El II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), fue firmado, el día 18 de abril del 2005

procedimiento de conciliación y arbitraje. Estos procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, inmediatez, audiencia y contradicción, respetándose, en todo caso, los principios constitucionales y la legislación vigente.³⁷

37 Artículo 3 Procedimientos y principios generales. El II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)

5- GRÁFICAS ESTADÍSTICAS MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Los datos que se aportan a continuación, no sólo constituyen un estudio cuantitativo de la gestión de los conflictos y de los resultados obtenidos, sino que pretenden mostrar el grado de consolidación de la cultura de la negociación y el consenso en el ámbito de las relaciones laborales.

Dicha información es inicialmente de carácter nacional y autonómico y posteriormente a nivel provincial, haciendo especial hincapié en la provincia de Valladolid.

La información utilizada en este apartado procede del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), para las tablas autonómicas y del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para las realizadas a nivel nacional.

5.1- Datos estadísticos a nivel nacional.

Las tablas siguientes muestran por un lado, el número de conciliaciones-mediaciones y, por otro, el número de arbitrajes que se han realizado en los dos años anteriores al 2014.

	Conciliaciones-Mediaciones		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores Afectados
Año 2012	5038	302.641	28,3692,724
Año 2013	7541	487,325	7,945,495

	Arbitrajes		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores Afectados
Año 2012	46	39	4,396
Año 2013	69	4.325	81,642

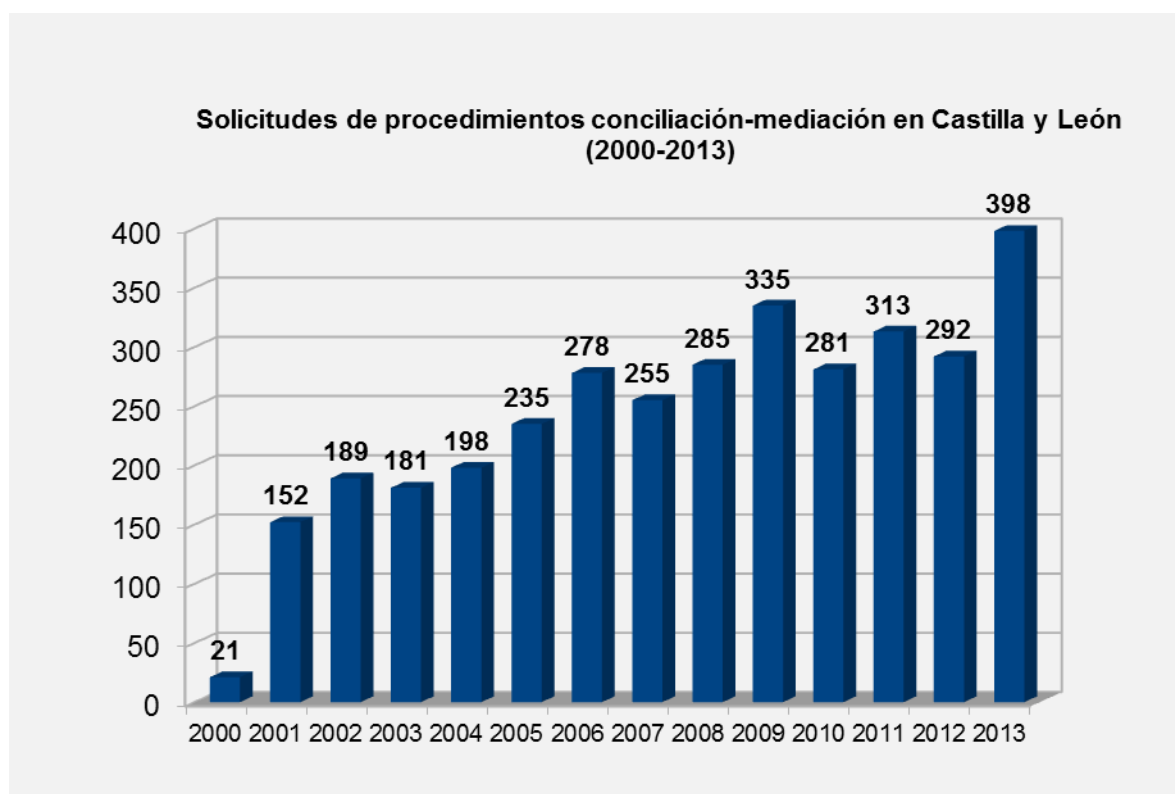
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como podemos observar el número de conciliaciones-mediaciones crece de un año a otro, crecimiento que también se corresponde con el número de empresas pero no

con el número de trabajadores afectados, lo que nos hace pensar que los conflictos en 2012 tuvieron un carácter más colectivo que el año siguiente.

En cuanto al arbitraje los datos son muy claros. Se ha producido un incremento tanto en el número de procedimientos, como de empresas afectadas y trabajadores. Produciéndose un crecimiento de empresas y trabajadores afectados muy grande. Dicho dato viene justificado por La Comunidad Valencia, en la cual se produjeron 5 arbitrajes, los cuales afectaron a 2.789 empresas y 12.883 trabajadores y por la Comunidad Andaluza, llevándose a cabo 3 procedimientos de arbitrajes, que afectaron a 1.202 y 6.623 empresas y trabajadores respectivamente.

5.2- Datos estadísticos Autonómicos. Castilla y León



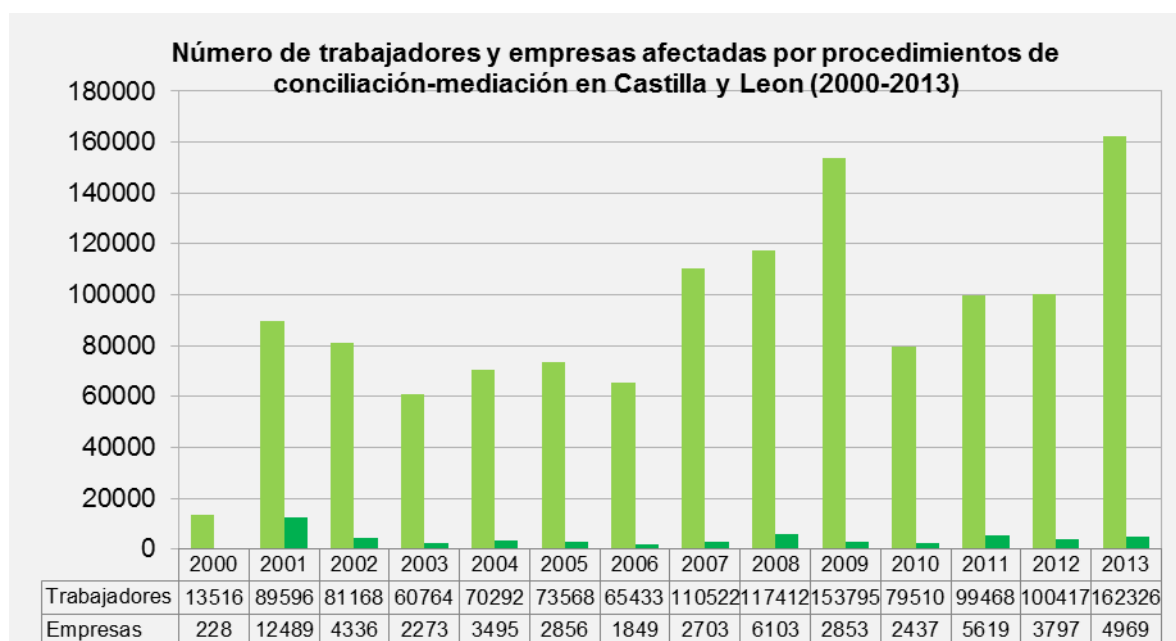
Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Durante los últimos trece años se ha producido un crecimiento prácticamente continuo y sostenido de los procedimientos de conciliación-mediación, salvo en el periodo 2010-2012 en el que el gráfico pone de manifiesto la disminución en el número de procedimientos solicitados. Este descenso explicarse porque la conflictividad laboral,

suele adaptarse a las oscilaciones del ciclo económico, y como es bien sabido durante esos años una crisis económica hizo mella en España y cómo no, también a la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Pero si miramos más allá de esos años vemos cómo los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos están cobrando importancia en nuestro sistema, ya que en el año 2000 se produjeron veintiuna solicitudes mientras que en el año 2013 más de trescientas.

Especial atención merece el año 2013, en el que el crecimiento respecto al año anterior es verdaderamente significativo. El dato nos muestra por un lado una posible salida de la crisis económica en España y por otro la importancia que están tomando estos sistemas en nuestra comunidad autónoma y cómo no en nuestro sistema de resolución de conflictos.



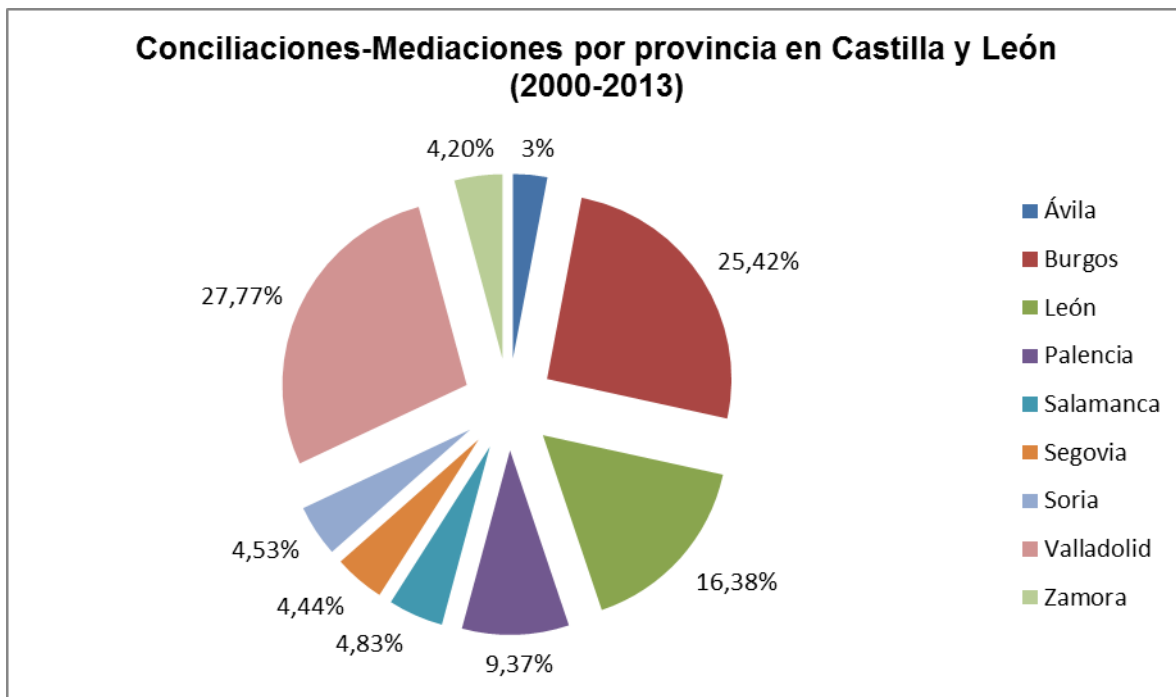
Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

El dato correspondiente al número de trabajadores afectados presenta un carácter intermitente, al igual que el correspondiente al número de empresas afectadas. Podemos observar que desde 2002 a 2009 el número de trabajadores presenta una tendencia creciente. Mientras que el resto de años disminuye y aumenta de manera intermitente.

Por otro lado si comparamos el número de empresas con el número de trabajadores afectados vemos que el crecimiento es muy grande. Este dato puede ser

justificado por el hecho de que son los trabajadores de empresas grandes o multinacionales los que se deciden a resolver su conflicto a través de estos procedimientos. Ya sea porque poseen un mayor conocimiento de estos medios o porque la representación de los trabajadores o el comité de empresa de estas organizaciones confían y saben de las ventajas de la conciliación-mediación que se han comentado anteriormente. O por el hecho de que el tipo de conflictos colectivos poseen un carácter más sectorial.

El gráfico muestra la distribución de las conciliaciones-mediaciones en las provincias de Castilla y León.



Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Podemos ver que los ámbitos geográficos en los que en mayor medida se ha instado la solución extrajudicial de conflictos laborales se corresponden, lógicamente, con las provincias con mayor volumen de empresas y de población activa, es decir, Valladolid, Burgos y León, expresadas en orden decreciente. Así, Valladolid y Burgos reúnen más del 50% del número de procedimientos extrajudiciales, seguidos de la provincia de León con más de un 15%.

Si tomamos como referencia que las provincias de Valladolid, Burgos y León

reúnen casi un 70% de las conciliaciones-mediaciones, llegamos a la conclusión de que el resto de provincias tienen un peso muy poco significativo en el dato autonómico de procedimientos.

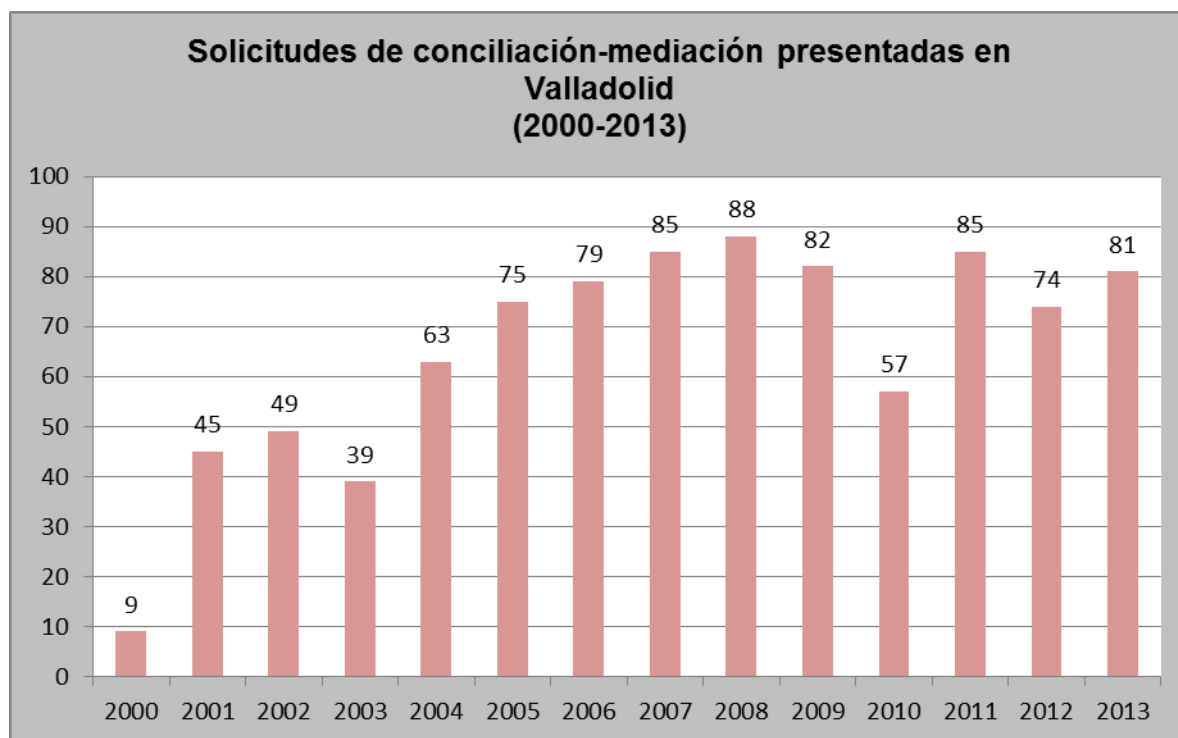
Para terminar diremos que Palencia obtiene un dato de casi un 10% y el resto de provincias un dato inferior al 5%, reuniendo entre las cinco (Ávila, Segovia, Soria, Zamora, Salamanca) menos del 22%. Siendo Ávila la provincia con menos conciliaciones-mediaciones en el periodo 2000-2013, con un 3%.

Año	Nº de Arbitrajes
2000	0
2001	0
2002	2
2003	3
2004	3
2005	0
2006	2
2007	0
2008	1
2009	2
2010	1
2011	0
2012	1
2013	7

Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Como podemos observar en la tabla anterior el arbitraje, concebido como un procedimiento alternativo a la conciliación-mediación, no tiene mucho significado en nuestra Comunidad Autónoma, al menos por el momento. Parece ser que los interlocutores, ante una situación de conflicto laboral, son reacios a dejar en manos de un tercero la resolución de sus discrepancias, prefiriendo la solución negociada, en la que el equilibrio de poderes entre las mismas es consecuencia de estrategias de negociación propias o con la ayuda de un tercero, el cual no tiene poder de decisión en ningún momento y solo insta a que el acuerdo se efectúe.

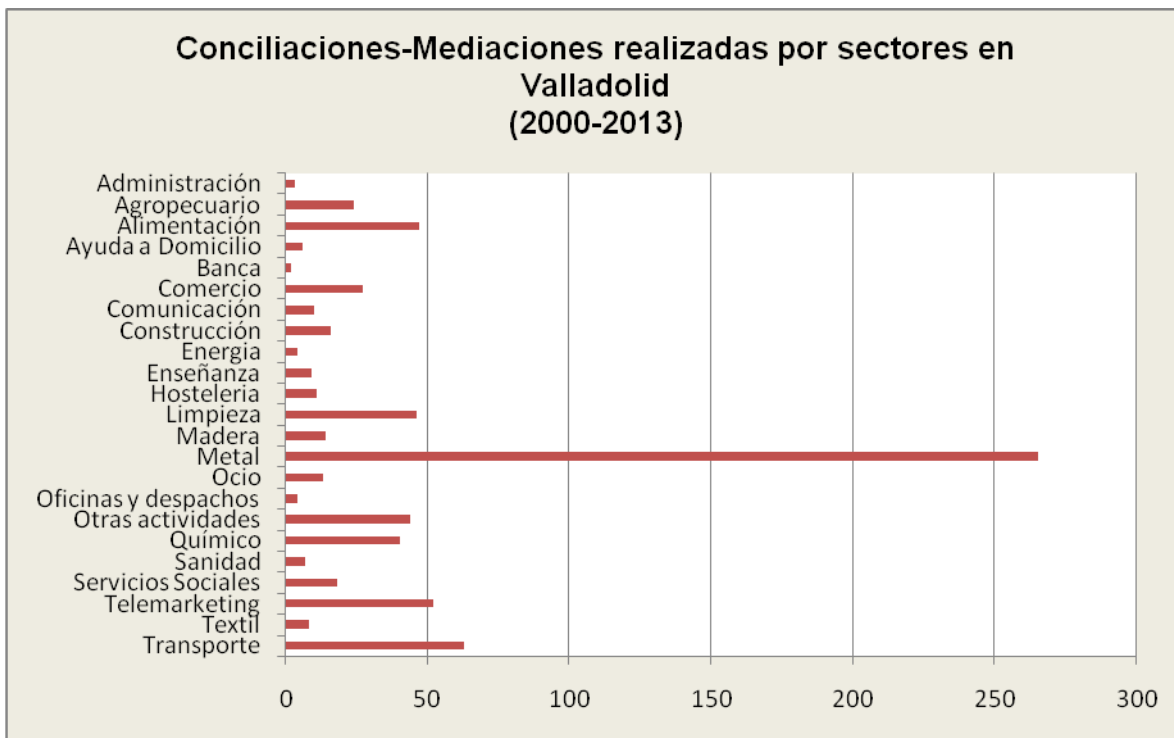
5.3- Datos estadísticos provinciales. Valladolid



Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

De igual manera que sucede a nivel autonómico, en la provincia de Valladolid se produce un crecimiento sostenible desde el año 2000 hasta el año 2008, exceptuando el año 2003, produciéndose el mayor crecimiento desde 2000 a 2001.

Como ya hemos señalado el decrecimiento que se produce en el año 2010 viene justificado por la crisis económica en la que se encuentra inmersa el país y de la cual, según los datos parece que se va recuperando poco a poco, al menos en el ámbito de la conflictividad laboral. Ya que como hemos señalado con anterioridad suele adaptarse a las oscilaciones del ciclo económico, justificando así la disminución o el crecimiento poco significativo de las solicitudes de procedimientos en el periodo 2010-2013.



Fuente: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

El gráfico nos muestra que en la provincia de Valladolid durante el periodo acumulado de 2000-2013 el sector de la metalúrgica despunta de manera considerable respecto a los demás sectores. Transporte, Telemarketing o Alimentación siguen al primer sector, pero el conjunto de estos tres sectores no supera al primero, dejando claro que la diferencia entre el Metal y el resto de sectores es abismal.

Otros de los sectores que tienen una representación en Valladolid son el agropecuario, el comercio, el sector químico o el de la construcción.

Respecto al resto de sectores que tienen presencia en la provincia, el gráfico nos muestra la poca importancia que tienen en el ámbito de la resolución de conflictos extrajudiciales.

6- CONCLUSIONES

Las relaciones laborales son origen de desavenencias entre empresarios y trabajadores, ya que el conflicto es algo consustancial a la naturaleza humana; esto es, el conflicto surge de las relaciones de jerarquía y poder y de la contraposición de intereses y percepciones de las partes implicadas.

Aunque contamos con distintas vías de soluciones tanto judiciales como extrajudiciales, persiste la conciencia de que las vías existentes no son suficientes, o no alcanzan sus objetivos con una cierta eficacia. De esta insuficiencia nace el interés de crear distintas vías de soluciones de conflictos que intenten paliar las carencias de las ya existentes. Se crea por tanto la Mediación y el arbitraje que ha sido objeto de estudio de este trabajo.

La mediación laboral es una vía de descarga de trabajo de los juzgados de lo social y, a través de ella las partes que se encuentran en conflictos retoman el poder sobre sus actos y dan solución ellos mismos a sus problemas, sin que necesariamente los tenga que resolver un juez.

Desde mi punto de vista y después de la realización de este trabajo, la mediación es un método excelente para la resolución de conflictos. Puesto que es bueno que los afectados resuelvan y solucionen sus problemas por sí mismos sin que la decisión la tenga que tomar un tercero ajeno al conflicto. Es decir, mediante la mediación se intenta guiar a los sujetos hacia la comprensión de que la intervención judicial no tiene por qué ser la mejor solución ni mucho menos la meta a alcanzar en la solución de sus conflictos. A través de la mediación se busca propiciar un cambio en la mentalidad de los sujetos.

Por otro lado el arbitraje también es una vía para la descarga de los tribunales ya que aunque la decisión sea tomada por un tercero, el árbitro. Contiene una mayor flexibilidad en cuanto a la solución de fondo y una mayor adecuación para determinados conflictos.

Si nos ceñimos a los datos obtenidos vemos cómo estas vías de resolución de conflictos están teniendo cada vez más importancia y se está produciendo un crecimiento sostenido en el uso de ellas.

Sí cabe decir que la mediación es mucho más utilizada y significativa que el arbitraje, como demuestran los datos, el número de mediaciones realizadas en 2013 fue de 7541, mientras que el número de arbitrajes fue de 69.

En mi opinión y apoyándome en los datos cuantitativos del trabajo creo que se está empezando a tener conciencia de que estas vías de resolución de conflictos tienen más ventajas que inconvenientes y que son una manera de acelerar el proceso, de descargar a los tribunales y de, por qué no, resolver el conflicto de una manera más equitativa.

7- BIBLIOGRAFIA

ALFONSO MELLADO, C.: *“Proceso de conflicto colectivo”*, Tirant lo Blanch 1993.

ALFONSO MELLADO, C.: *“Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral”*, Revista de Treball, Economia i Societat número 22.

ALFONSO MELLADO, C.: *“Novedades en materia de arbitraje y experiencias en el Tribunal de arbitraje laboral de la Comunidad Valenciana”* Ponencia.

CARDENAL CARRO, M.: *“La nueva Ley de Arbitraje y las relaciones laborales”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, num.21/2003.

CARULLA, P.: *“La mediación: una alternativa eficaz para resolver conflictos empresariales”*, 2001.

CRUZ VILLALÓN, J.: *“El arbitraje laboral en la reforma legislativa”* (Ojeda Avilés coord.) El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa Tecnos, Junta de Andalucía 1996, págs 17 y ss.

DE BONO, E: Conflictos. Una mejor manera de resolverlos. Ed. Deusto. Buenos Aires, 1994.

ESQUIVEL GUERRERO, J.A, JIMENEZ BAUTISTA, J.A Y ESQUIVEL SANCHEZ.: *“La relación entre conflictos y poder”*. Revista de Paz y Conflictos número 2, 2009.

LOSA MONTAÑES, J.: *“El papel de la mediación laboral en España”* Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, Vol. 12, núm 2-3, 1996 (Ejemplar dedicado a: Mediación laboral: una alternativa a la solución judicial de la conflictividad laboral).

MARTINEZ DE MURGUÍA, B.: *“Mediación y resolución de conflictos”*, Paidós, Barcelona 1999.

OIT.: Guía sobre legislación del trabajo (“la Guía”) es un proyecto en línea, que ha sido desarrollado por el antiguo Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo en cooperación con el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración y el Programa InFocus sobre el Trabajo, de la OIT, 2001.

ORDEÑANA GEZURAGA, I.: Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento jurídico español. Estudios de Derecho Mercantil, Editorial Aranzadi, SA, Junio de 2009.

SANTOR SALCEDO, H.: *“La mediación en los conflictos de trabajo”*: naturaleza y régimen jurídico, La Ley 2006.

SEMPERE NAVARRO, A.: *“Arbitrajes obligatorios”*, Actualidad Jurídica Aranzadi num.532, 2002.

ESPAÑA. **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.** Datos estadísticos.

