

ARBITRAJES VOLUNTARIOS Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: UN ANÁLISIS A TRAVÉS DEL ESTUDIO DE LOS LAUDOS

RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá de Henares*

EXTRACTO

Este trabajo profundiza en el análisis sistemático de los arbitrajes voluntariamente decididos por las partes enfrentadas por un conflicto laboral. Ahora bien, no se reflexiona sobre el marco legal o convencional de los procedimientos arbitrales sino que se realiza un estudio transversal de ciertos aspectos presentes en treinta y cinco laudos dictados en el ámbito de actuación del SIMA, del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y del SERCLA. Los núcleos temáticos abordados son: de un lado, la tipología de los arbitrajes, en especial, la diferencia entre los dictados en derecho y en equidad y los problemas de delimitación entre ellos; de otro, el objeto y contenido de los mismos y su estrecha interrelación con la autonomía colectiva; y, por último, las manifestaciones de la enorme flexibilidad de los procedimientos arbitrales.

ÍNDICE

1. Delimitación del alcance del trabajo: la necesidad de analizar los laudos arbitrales de carácter voluntario desde el contenido de los mismos
2. Tipología de los arbitrales: en especial, la dicotomía entre los dictados en derecho y en equidad y sus imprecisos contornos. 2.1. Algunas variables previas: naturaleza de los conflictos subyacentes y tipo de acuerdo que motiva el arbitraje. 2.2. Arbitrajes dictados en derecho: la aplicación de unas categorías y técnicas jurídicas consolidadas. 2.3. Arbitrajes dictados en equidad: los relativamente inciertos perfiles de la equidad y las aportaciones de los laudos al respecto. 2.4. Fragilidad de las diferencias entre los arbitrajes: ambigüedad de los conflictos de intereses, arbitrajes mixtos, cambios en la naturaleza del arbitraje solicitado y problemas de caracterización.
3. Relación de los arbitrajes con la negociación colectiva, determinación del objeto de los mismos y contenido de los laudos. 3.1. La estrecha interdependencia entre arbitrajes y autonomía colectiva: la clara primacía de ésta sobre aquella. 3.2. El especial esmero en la delimitación precisa del objeto de los arbitrajes. 3.3. La variedad del contenido de los laudos
4. Procedimiento: la flexibilidad, versatilidad y agilidad de las actuaciones arbitrales. 4.1. Las secuencias previas a la iniciación del procedimiento arbitral

1. DELIMITACIÓN DEL ALCANCE DEL TRABAJO: LA NECESIDAD DE ANALIZAR LOS LAUDOS ARBITRALES DE CARÁCTER VOLUNTARIO DESDE EL CONTENIDO DE LOS MISMOS

La finalidad de este trabajo es la profundizar en el conocimiento sistemático de unos instrumentos jurídicos que, con todo –y que yo sepa–, aún no son han sido objeto de una especial atención por parte de los especialistas en Derecho del Trabajo: a saber, los laudos dictados en procedimientos arbitrales de solución voluntaria de conflictos de carácter laboral. Ciertamente, hay un importantísimo número, en cantidad y calidad, de estudios dedicados al análisis del marco legal de referencia en materia de arbitrajes; y, también, de los acuerdos colectivos y de los llamados Reglamentos de desarrollo de los sistemas de solución extrajudicial –denominados, asimismo, autónomos o privados– de los referidos conflictos. Sus posibilidades y, también, sus deficiencias han interesado a la doctrina, en especial desde la reforma legal de 1994¹, pero también con anterioridad a esa fecha².

¹ Por todos y selectivamente, J. Cruz Villalón “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, en el volumen “El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa”, Asociación Española Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VI Congreso Nacional. Ed. Tecnos y Junta de Andalucía, 1966, p. 17 a 87, M^o E Casas Baamonde “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, en Relaciones Laborales nº 13, 1994, p. 1 a 7, y “Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual”, en Relaciones Laborales nº 14, 1994, p. 1 a 8. F. Valdés Dal-Ré “Cuestiones y problemas aplicativos del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)”, en “La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el Empleo”, X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 137 a 163. S. Del Rey Guanter “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un análisis final”, en “La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva”, IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 99 a 128. M^o L. Rodríguez Fernández “Los medios de solución extrajudicial de conflictos en el sistema español de relaciones laborales”, Informe realizado a petición del Departamento de Relaciones Laborales del Instituto Complutense de Estudios Internacionales, febrero, 2002.

² Por todos, M^o A. Ballester Pastor “El arbitraje laboral”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, en particular, p. 261 a 392; también, S. Del Rey Guanter “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, en Relaciones Laborales nº 16-17/1992, p. 14 a 88.

Sin embargo, mi propósito, en este trabajo, es bien distinto: a saber, la reflexión sobre la dinámica de los arbitrajes en sí misma considerada. Es decir, me voy a ocupar de los problemas y variables comunes que pueden extraerse del estudio de los laudos dictados en los últimos años en arbitrajes de naturaleza voluntaria para ver hasta qué punto se pueden ir estableciendo categorías globales acerca de los mismos. Así, aspiro a llevar a cabo una observación interna o endógena de los referidos laudos y no externa o del marco regulador, legal y convencional, con que cuenta en el Derecho español: un estudio no de su continente legal sino de las más significativas materias relacionadas con los propios arbitrajes y que están presentes en la mayor parte de ellos. En particular, pretendo abordar determinadas cuestiones relacionadas tanto con el contenido como el procedimiento seguido en las diferentes actuaciones arbitrales. Sin embargo, no voy a abordar un análisis sustantivo de los concretos temas resueltos por los laudos y del sentido de los mismos sino sólo las pautas procedimentales y de fondo comunes a todos ellos.

Fiel a tal propósito, me baso, únicamente, en el análisis de los laudos a fin de sistematizar sus problemas y pautas comunes, dejando que aquellos hablen por sí mismos y, al hilo de ello, realizar unas reflexiones en profundidad sobre tales instrumentos reguladores, pues, como veremos, su estudio es sumamente elocuente. Y, como se deduce de lo ya expuesto, este trabajo se ocupa, únicamente, de los arbitrajes voluntariamente decididos por las partes enfrentadas en un determinado conflicto y no de los que vienen impuestos, de modo obligatorio, por la concurrencia de ciertos elementos que la legislación laboral establece.

Es bien sabido que hay, todavía, un escaso número de arbitrajes de naturaleza voluntaria, lo que obedece a un cúmulo de factores, entre los que, en síntesis, ocupan un lugar nada desdeñable las acreditadas resistencias a esta peculiar fórmula de intervención de un tercero en los conflictos que se traducen en los prejuicios a someter a una vía no judicial unos litigios –como los de carácter jurídico– que, históricamente, han sido resueltos por los jueces y tribunales; o bien la aún escasa cultura de la solución consensuada de los conflictos y las marcadas limitaciones de la autonomía colectiva al respecto; y, también, algunas imperfecciones del marco legal de referencia. En efecto, basta ver las estadísticas de los correspondientes Servicios o Institutos que se encargan de la gestión estos procedimientos para darse cuenta de que los arbitrajes tienen una bajísima presencia en relación a las mediaciones –o a las conciliaciones-mediaciones, en el sistema andaluz–: tan es así que la proporción de los primeros oscila, en el mejor de los casos, entre un tres o un cinco por ciento del conjunto de las segundas.

Por ello, es claro que estamos ante una asignatura pendiente de un modelo que, al menos, en cuanto al arbitraje, está todavía en fase de rodaje y no de despegue. No obstante, pese a la relativa juventud de la mayoría de estos sistemas de solución de conflictos laborales y a sus aún insuficientes resultados, considero que hay una perspectiva más que suficiente para hacer una valoración de conjunto de los mismos. Es más, puede decirse que su significación es, al menos por el momento, más cualitativa que cuantitativa, pero, con todo, hay elementos de juicio más que sobrados para profundizar en ellos de un modo sistemático, máxime cuando la entidad y el rigor de la inmensa mayoría de los laudos permite efectuar reflexiones de muy hondo calado.

Sin duda, hay en ellos mucha doctrina relativa no sólo a las específicas materias objeto de los conflictos por ellos abordadas –que, insisto, no es lo que ahora me preocupa– sino también a cuestiones comunes que los trascienden y que dotan a tales laudos de un interés más global. Y entiendo que tal propósito se ha visto facilitado –dicho sea sin resabios cor-

porativos— por el hecho de que, entre los árbitros, predominen, claramente, los catedráticos de Universidad, y detrás de ellos, a cierta distancia, unos funcionarios tan cualificados como son los Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social; con todo, hay algún supuesto excepcional, de catedrático de Ingeniería Mecánica en un caso de un laudo dictado en derecho por tres árbitros sobre reclasificación profesional³.

Y, también, propicia tal resultado, al menos en alguna medida, la constatación de que algunos árbitros hayan sido elegidos, de manera reiterada, por las partes para dirimir los conflictos entre ellas, como se deduce de la lectura de la relación que consta como anexo a este trabajo. Ello ha propiciado que, al margen del concreto caso resuelto por ellos, se haya ido construyendo, eso sí, con un importante margen de elasticidad, un armazón conceptual que se ha ido depurando para dar paso a una relativa unidad sistemática y de categorías. Además, el estudio de los laudos evidencia que, en ocasiones, hay una interrelación entre unos y otros y que algunos de ellos han influido, en mayor o menor medida, sobre la construcción que, en determinados extremos, llevan a cabo otros laudos. Asimismo, en ocasiones, coincide el mismo árbitro en dos conflictos suscitados en la misma empresa o grupo de empresas, lo que hace que, en el segundo de ellos, el nivel de eficacia sea mayor al haber tenido aquél el conocimiento previo del contexto y de las particularidades del ámbito sobre el que se proyectan los arbitrajes.

Por otra parte, al tratar esta temática me anima el deseo de contribuir, en alguna medida, a hacer más transparente la problemática de los arbitrajes decididos voluntariamente por las partes y a enfatizar, más aún, en sus enormes potencialidades. En efecto, tengo la impresión de que, en conjunto, tales figuras están pasando algo desapercibidas para la doctrina laboralista, a diferencia, quizá, de lo que sucede con otro tipo de laudos, por ejemplo, los relacionados con las elecciones sindicales. Es decir, parece que estamos ante un mecanismo que permanece algo oculto al conjunto de los especialistas, como si estuviera en una zona de penumbra, pese a la publicidad de muchos de ellos en los correspondientes Boletines Oficiales. Quizá, la ya señalada juventud del tipo de arbitrajes voluntarios que nos interesan ahora y su todavía incipiente número, unidos a la complejidad y variedad de las fuentes reguladoras de las condiciones de trabajo —muy en especial, a la magnitud de la negociación colectiva— hacen que su estudio sistemático se sitúe en un lugar relegado de la atención dispensada a otras figuras más estelares de las mencionadas fuentes.

En consecuencia, entiendo que hay que conocer más a fondo esta modalidad de arbitrajes y, para ello, es preciso convertirlos en materia de estudio, ya que, al hacerlo así, se está contribuyendo a efectuar una necesaria labor de profundización en un singular segmento de la compleja arquitectura de nuestras relaciones laborales. Pero no sólo eso, ya que, con tal empeño, se está reivindicando, además, la importancia de esta particular vía de solución de conflictos laborales que, como es muy bien sabido, tiende a evitar —al menos, en los conflictos jurídicos— el sometimiento de los mismos al conocimiento de jueces y Tribunales y, en el conjunto de ellos, a fortalecer la autonomía colectiva y a racionalizar los conflictos laborales a través de soluciones rápidas, eficaces, económicas y aceptables por ambas partes⁴. En definitiva, las posibilidades de estos procedimientos son enormes, habida cuenta de

³ Laudo de 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999.

⁴ Como reconoce, de modo expreso, como principio inspirador el Acuerdo madrileño de solución extrajudicial de conflictos.

su extraordinaria ductibilidad, y, en gran parte, presentan aún múltiples facetas a explorar por las partes.

Asimismo, de ese modo, se puede ayudar a conocer y a divulgar unos instrumentos jurídicos que han de dejar de ser, cuanto antes, auténticas perlas cultivadas o avis tan raras como mirlos blancos para convertirse en mecanismos normalizados de solución de discrepancias laborales. En fin, hay que llamar la atención sobre unos laudos que, además de resolver significativos conflictos sobre importantes y variadas condiciones de trabajo, pueden tener, si cumplen determinados requisitos, la naturaleza jurídica de convenio colectivo estatutario (art. 91 ET) y tienen los efectos de las sentencias firmes para su ejecución judicial (disp. adicional 7ª LPL).

Cuando se aprobó la reforma legal de 1994, sostuve que era necesario zambullirse plenamente en la negociación colectiva para conocer la regulación de las condiciones de trabajo en un momento en el que el legislador se decidió a catapultar la autonomía colectiva, retrocediendo significativamente en espacios que él mismo antes había ocupado. Pues bien, ahora mantengo que es preciso hacer lo mismo, paralelamente, respecto de los laudos dada su importancia decisiva en la solución de determinados conflictos y, por ende, en la fijación de pautas que, más allá de resolver conflictos concretos, tienen un interés general que no conviene desconocer. Precisamente por ello, me dispongo a proceder a una primera recapitulación de un número significativo de laudos a fin de conocer el estado de la cuestión y de hallar variables y problemas comunes más allá de la particularidad de cada uno de ellos. En fin, utilizo, deliberadamente, la técnica del agrupamiento y sistematización de cuestiones que aparecen extraordinariamente dispersas en los diferentes laudos, recurriendo, a veces, a una construcción del tipo de un collage, como medio para dar a conocer y de reflexionar algunos de los puntos que me han parecido de mayor trascendencia.

Además, el estudio que pretendo llevar a cabo ofrece muchos flancos de interés dada la deliberada generalidad –y, en ocasiones, la vaguedad– de las reglas contenidas en los Acuerdos de creación de mecanismos de solución extrajudicial o autónomos de conflictos colectivos y de los Reglamentos de desarrollo de los mismos. La amplitud de los márgenes dejados a los arbitrajes voluntarios –al igual que sucede con las mediaciones– es la natural consecuencia de la premisa anterior. Y, de ese modo, tales pautas vienen a ser una especie de regulación de mínimos que, dentro del respeto a determinadas reglas, permiten una actuación extremadamente flexible a los árbitros y a las partes enfrentadas en un determinado conflicto sometido a la decisión de aquellos.

Ciertamente, los árbitros están absolutamente vinculados por una serie de exigencias de diferente alcance formal, temporal y material: por ejemplo, por la observancia de determinados principios de celeridad, igualdad y audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad; también, por los estrictos términos en los que las partes hayan formulado el compromiso o convenio arbitral; y, asimismo, por el plazo del que disponen para dictar el laudo. Pero, más allá de tan necesarias limitaciones, disponen de un amplio espacio en el que pueden moverse para alcanzar la finalidad del procedimiento arbitral. Por ello, me ha parecido oportuno efectuar un estudio de los siguientes núcleos temáticos que, de un modo u otro, están presentes en todos los laudos: de un lado, la tipología de los arbitrajes, en especial, la diferencia entre los dictados en derecho y en equidad; de otro, el objeto y contenido de los mismos y su interrelación con la autonomía colectiva; y, por último, el procedimiento.

El método que he seguido para llevar a cabo tal propósito ha sido el de efectuar un detenido análisis basado en la atenta lectura de un significativo número de laudos dictados en los

últimos seis años y seleccionados conforme al siguiente criterio: de un lado, quince laudos dictados en procedimientos de arbitraje seguidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA); de otro, trece laudos emitidos en procedimientos seguidos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCAM); y, por último, siete laudos dictados en el ámbito del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). En total, treinta y cinco laudos que constituyen una muestra parcial, pero, a mi entender, bastante representativa de lo que está sucediendo en el complejo y flexible mundo de los arbitrajes de carácter voluntario al comprender, por una parte, todos los publicados en el BOE desde 1998, dejando fuera los que no lo han sido, más algunos que están pendientes de publicación; de otra, los de una Comunidad Autónoma –la de Madrid– emitidos desde 1999 y, en fin, una selección de algunos laudos dictados en la Comunidad Autónoma de Andalucía desde ese mismo año⁵. La precisa relación de todos ellos se incluye, como anexo, al final de este trabajo.

2. TIPOLOGÍA DE LOS ARBITRAJES: EN ESPECIAL, LA DICOTOMÍA ENTRE LOS DICTADOS EN DERECHO Y EN EQUIDAD Y SUS IMPRECISOS CONTORNOS

2.1. Algunas variables previas: naturaleza de los conflictos subyacentes y tipo de acuerdo que motiva el arbitraje

La tipología de los arbitrajes voluntarios se puede efectuar aplicando muy distintas variables, si bien, entre todas ellas, voy a dedicar una mayor extensión a la que diferencia entre los dictados en derecho y en equidad dado que ella tiene una enorme proyección práctica y ofrece, además, innumerables flancos de análisis, como se verá más adelante. Pero, antes de abordarla en profundidad, conviene precisar dos supuestos: en primer lugar, cabe decir que los conflictos subyacentes a los arbitrajes son de muy distinta naturaleza: sin lugar a dudas, una abrumadora mayoría de ellos tienen que ver con conflictos colectivos de interpretación o de aplicación de normas legales pero, de un modo especial, de las convencionales, pero hay, también, otros que entran dentro de los equívocamente denominados de intereses y que se pueden suscitar al hilo de la negociación de un convenio o pacto de alcance colectivo o, incluso, de la aplicación de los mismos. Pero, en un escasísimo número de supuestos, los conflictos son de carácter individual o plural.

En efecto, entre los procedimientos arbitrales, se encuentran, de modo abrumador, los conflictos colectivos, pero también algunos de naturaleza individual o de alcance plural, si bien este segundo bloque tiene una significación absolutamente residual o anecdótica. Con todo, hay una premisa que condiciona, de raíz, tal resultado, cual es que, en muchos casos, los Acuerdos que regulan los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales no los incluyen dentro de los supuestos que pueden ser objeto de solución por esas vías –caso del ASEC y del SERCLA– o lo hacen de una manera limitada –caso del sistema madrileño,

⁵ Quiero dejar constancia de mi sincero agradecimiento a Francisco González de Lena y a Encarnación Cazorla, responsables, respectivamente, del SIMA y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a Jesús Cruz Villalón, por haberme facilitado, gentilmente, los laudos objeto de mi estudio.

según el art. 4 e) de su Reglamento—. Pues bien, siguiendo esta última posibilidad, dos de los laudos analizados se refieren a la materia de clasificación profesional y uno a una reclamación del derecho al plus de nocturnidad. Ahora bien, es elocuente que, en estos casos, los trabajadores suelen estar asistidos por sujetos colectivos habida cuenta de la potencial proyección colectiva de tales cuestiones: por ejemplo, en los dos primeros supuestos, por los dos sindicatos más representativos en el plano estatal⁶ y por el comité de empresa⁷. Y, en el último de ellos, el conflicto afecta a intereses individuales de titularidad singularizada de cuatro trabajadores, que, por otra parte, están asistidos por un abogado⁸.

Y, en segundo término, desde la perspectiva de la concreta fuente que motiva el origen del procedimiento –o, mejor, del tipo de acuerdo que está en la base del mismo–, cabe decir que hay arbitrajes decididos libremente por las partes implicadas en el conflicto y otros que cuentan con el condicionante previo de un convenio o pacto colectivo que establece la obligación de acudir al arbitraje en el caso de que se den ciertas condiciones especificadas en tales fuentes. En el segundo caso, la necesidad de sometimiento de una discrepancia a un arbitraje viene predeterminada por lo regulado expresamente en un convenio o pacto colectivo aplicable y aprobado con anterioridad; y, por ello, viene “impuesto”, valga la licencia, por las partes por un acuerdo anterior en tal sentido adoptado por ellas mismas. En todo caso, está fuera de toda duda que, en ambos supuestos, es la autonomía colectiva la que está en el origen del procedimiento arbitral, si bien se articula de modo diverso.

Así, como ejemplo de la segunda de tales opciones, en ocasiones, el convenio colectivo remite a una mesa ad hoc para la negociación colectiva la adopción de un acuerdo, pero, si éste no se alcanzara, las partes acuerdan someter la discrepancia a un arbitraje⁹. O también se prevé que las partes deben de negociar dentro de un determinado plazo sobre ciertas materias y, si no alcanzan dentro de él un acuerdo, procederá una mediación y, si persiste la desavenencia en una semana, se someterá a un arbitraje a resolver, a su vez, en una semana¹⁰. O, según un acuerdo adoptado en el Acta final del convenio colectivo, se establece el compromiso de la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores de “negociar sobre todos los casos de reestructuración que impliquen modificación en materia de sistemas de trabajo, libranzas y descanso semanal, así como respecto de las soluciones que se propongan con la finalidad de alcanzar un acuerdo” y, si en un plazo de cuarenta y cinco días naturales, las partes no alcanzaran un acuerdo, se comprometen a acudir a un sistema de arbitraje, que será resuelto en equidad¹¹.

En fin, incidentalmente, cabe decir que, dentro de las iniciativas para favorecer el desarrollo y la consolidación de los arbitrajes, sería deseable que los convenios colectivos de diferentes ámbitos incluyeran, de un modo mucho más generalizado que ahora, cláusulas de sometimiento de los posibles desacuerdos en la interpretación y aplicación de los mismos al procedimiento de arbitraje –y, en su caso, de modo previo, a la mediación–. Ello podría

⁶ Laudo 11-10-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999.

⁷ Laudo de 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999.

⁸ Laudo 3-11-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

⁹ Laudo 13-3-2003, SIMA (BOE 26-4).

¹⁰ Laudos 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, y laudo 4-4-2003, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 120/03.

¹¹ Laudo 17-2-2003, SIMA (BOE 3-4).

suponer una vía de enraizamiento de tales mecanismos en la negociación colectiva y de normalización de esta peculiar fórmula de solución de conflictos laborales, ya que las eventuales discrepancias se canalizarían a través de esos específicos mecanismos.

2.2. Arbitrajes dictados en derecho: la aplicación de unas categorías y técnicas jurídicas consolidadas

La distinción sobre el tipo de arbitraje por el que optan las partes en conflicto, a saber en derecho o en equidad, tiene un enorme calado, pues conoce múltiples implicaciones y, como señala algún laudo, afecta al alcance de la motivación que acompaña a su resolución¹². Ciertamente, reiterados laudos se hacen eco de las severas críticas que un destacado sector doctrinal efectúa a tal dicotomía, evidenciando la relatividad de sus contornos y la dificultad de efectuar un corte limpio entre ambas modalidades. Pero, con todo, se considera, en síntesis y de manera reiterada, que la diferencia básica entre ellos reside en que “mientras el primero encierra un juicio en Derecho, el fallo del segundo se sustenta en leal saber y entender del árbitro”, por lo que los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituiría la arbitrariedad¹³.

Los arbitrajes en derecho son el tipo de laudos más frecuentes entre los analizados, hasta el punto de que puede afirmarse que ellos son la mayoría y los de equidad la minoría. Pues bien, en los primeros, se realiza una aplicación de estrictos criterios jurídicos lo que explica la abundante cita y glosa de preceptos legales: del Código Civil a fin de extraer cánones interpretativos de alcance general –sobre todo, de sus art. 3, 4, 1252, 1258 y 1281–, de una norma de carácter laboral, señaladamente, el ET –en particular, del art. 3 y de los correspondan por razón de la materia objeto del arbitraje, incluyendo, obviamente, algunos de naturaleza reglamentaria– y, como es obligado, de la propia Constitución. Y, en consecuencia, hay en ellos una nutrida construcción articulada sobre principios y categorías jurídicas y una utilización ocasional de aforismos de tal naturaleza.

La norma cuya interpretación o aplicación se postula, en el común de los supuestos, es una manifestación de la autonomía colectiva: normalmente, el convenio colectivo de eficacia general aplicable, pero, también, un acuerdo marco suscrito por los comités de empresa y la dirección de ésta a la luz de la interpretación del art. 1.2 del ET sobre alcance material del centro de trabajo¹⁴ o un acuerdo de procesos de reordenación y reorganización empresarial de un grupo de empresas¹⁵. O, eventualmente, un convenio colectivo de naturaleza extraestatutaria que el árbitro considera, también y con buen criterio, susceptible de interpretación mediante laudo¹⁶.

Al decir de los laudos, el arbitraje en derecho “significa que la función arbitral viene referida a la solución del conflicto planteado desde la definición de unas reglas jurídicas pre-existentes cuya aplicación o correcta aplicación se discute”¹⁷. Y, así, tal arbitraje ha de ser

¹² Laudo de 21-10-1998, Fund. 1º, SIMA (BOE 18-12).

¹³ Entre otros, Laudo 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/99, Fund. 3º y laudo 11-10-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999, Fund. 2º y 20-6-2000, Fund. 1º (BOE 2-8).

¹⁴ Laudo 24-5-2003, SIMA, Exp. A/5/2003/I.

¹⁵ Laudo 25-6-2003, SIMA, Exp. A/6/2003/I.

¹⁶ Laudo 24-12-2001, Fund. 1º, Exp. 41/2001/128, SERCLA.

¹⁷ Laudo de 15-6-2003, SIMA, Exp. 327/03, p. 7.

necesariamente interpretativo del convenio, partiendo de que no existe laguna jurídica de su redacción, pues, de lo contrario, habrían acordado un arbitraje en equidad; y ello, pese a la perplejidad que suscita la regulación convencional¹⁸. En la misma línea, se precisa que el arbitraje en derecho no tiene capacidad para entrar en el espacio de los intereses novatorios de las partes ni de otro tipo de condicionantes ajenos a lo puramente interpretativo y aplicativo del convenio en cuestión¹⁹, pues el árbitro no tiene ni puede entrar en la corrección de la fórmula de referencia, que es un precepto de un convenio colectivo²⁰.

Asimismo, el arbitraje en derecho significa que el árbitro debe zanjar el conflicto interpretativo planteado aplicando al caso estrictamente los criterios de la hermenéutica jurídica sin entrar a valorar la bondad del criterio adoptado en el Convenio y menos aún pretender resolver el conflicto con ánimo novatorio; y partiendo de tal premisa, el laudo efectúa una sólida y rigurosa construcción basada en la combinación de los diferentes criterios interpretativos, dada la peculiar naturaleza de los convenios colectivos: el literal, el sistemático, el teleológico, el histórico y la adecuación a la realidad social del tiempo²¹. O el histórico, la voluntad de las partes, el literal y el finalista, recordando que a los convenios se les aplican los cánones interpretativos establecidos para los contratos art. 1281 y ss Código Civil)²².

En concreto, las técnicas utilizadas para resolver los conflictos sometidos a arbitraje son, como se afirma en algún caso “los criterios y cánones hermenéuticos comúnmente aceptados por la comunidad jurídica y a la luz de la jurisprudencia”²³. De ahí que, muy a menudo, se recurra a la interpretación literal a fin de precisar el alcance de una cláusula de revisión salarial que se aparta de las clásicas y que viene a ser una escala móvil²⁴. O a la interpretación sistemática de los artículos del convenio colectivo para extraer determinada conclusión jurídica sobre la inexistencia en aquél de una regla general de descanso semanal en sábados y domingos²⁵. O bien a la interpretación conjunta de ciertos preceptos del convenio para fundamentar la decisión arbitral, ya que ellos establecen una gran flexibilidad en materia de tiempo de trabajo que puede trasladarse a la cuestión controvertida²⁶.

Igualmente, es usual el recurso a las pautas fijadas por los Tribunales, muy en particular por el Tribunal Supremo, por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo²⁷, de convenios aplicables a los grupos de empresa²⁸, de constitución de la comisión negociadora de un convenio colectivo²⁹, de la condición más beneficiosa³⁰ o del objeto social de una entidad mercantil³¹; o, en su caso, de los Tribunales Superiores de Justicia, por ejemplo, sobre el alcance de

¹⁸ Laudo 13-3-2003, SIMA, Fund. 7º (BOE 26-4).

¹⁹ Laudo 22-9-1999, Exp. 41/1999/61, Fund. 1º, SERCLA.

²⁰ Laudo 24-1-2000, Fund. 3º, SIMA (BOE 24-3).

²¹ Laudo 24-5-1999, SIMA, Fund. 1º (BOE 29-6). Igualmente, con profusión de rigurosos argumentos, laudo 24-1-2000, Fund. 4º, SIMA (BOE 24-3).

²² Laudo 31-8-1999, Fund. 3º a 5º, SIMA (BOE 1-11).

²³ Laudo 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/99, Fund. 3º.

²⁴ Laudo 25-10-2000, Fund. 2º a 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 237/2000.

²⁵ Laudo 11-6-99, Fund. 6º, SIMA (BOE 20-7).

²⁶ Laudo 22-9-1999, Exp. 41/1999/61, Fund. 4º.

²⁷ Laudo 17-5-2000, Fund. 5º, SIMA (BOE 15-9).

²⁸ Laudo 24-5-2003, SIMA, Exp. A/5/2003/I, Fund. 3º y 5º.

²⁹ Laudo 15-6-2003, SIMA Exp. 327/03, p. 10 y ss.

³⁰ Laudo 21-3-2002, SIMA (BOE 5-6).

³¹ Laudo 1-12-2001, Fund. 1º, Exp. 18/2001/33, SERCLA.

la homogeneidad en las condiciones laborales³². Y, también, como es lógico, se recurre a categorías acuñadas por el Tribunal Constitucional en materia de derechos fundamentales y del principio de no discriminación³³, si bien sólo excepcionalmente se suscitan conflictos con resonancia constitucional.

De otro lado, se parte de la eficacia de los convenios colectivos como norma jurídica al margen de los condicionantes presupuestarios o administrativos de la Administración Pública empleadora y sin que aquellos queden condicionados a ratificaciones posteriores³⁴. En otros supuestos, se analiza con detenimiento el precepto del convenio relativo a su ámbito funcional y personal para concluir que determinados trabajadores están dentro del mismo, utilizando encuadrar al centro dentro del mismo una serie de indicios³⁵.

En algún caso singular, el propio árbitro juega con la dicotomía de los arbitrajes y con las diferentes consecuencias jurídicas y prácticas derivadas de la misma: en particular, con los límites de los dictados en derecho. En concreto, cuando se explicita que al dictarse el laudo en derecho y no en equidad no se puede fijar una jornada única y uniforme para todos los trabajadores a tiempo completo, como pretenden las partes, pese a que ello sería deseable desde la perspectiva sindical y empresarial. El hecho de que tal laudo deba ceñirse a la interpretación aplicativa de varios preceptos del convenio colectivo conduce directamente a un tratamiento diferenciado entre los empleados, según que disfruten las fiestas a lo largo del año de forma acumulada o dispersa³⁶. Y algo parecido sucede, al menos implícitamente, cuando se afirma que, en principio, pudiera ser razonable y equitativa una interpretación que no considerara absorbibles determinados complementos salariales, pero el laudo llega a la solución contraria al ser un arbitraje en derecho que ha de resolver la discrepancia mediante la estricta interpretación jurídica de la cláusula del convenio colectivo, basada, en este caso, en su tenor literal³⁷.

En fin, en algún caso concreto, el laudo ha de dictarse en derecho, pero, si hubiera tenido que hacerse en equidad, muy posiblemente, al menos en mi opinión, la solución sobre el fondo del conflicto hubiera podido ser otra. Por ejemplo, cuando aquél aplica una construcción acuñada por la jurisprudencia de modo, a mi entender, excesivamente formalista que petrifica los resultados electorales en el momento de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo, al margen de los cambios que se producen inmediatamente después y, en concreto, de la obtención de un determinado sindicato de más del 10 por 100 de audiencia electoral en dicha empresa³⁸.

Por otra parte, algunos compromisos arbitrales no se pronuncian sobre la naturaleza del arbitraje, esto es, si han de dictarse en derecho o en equidad, por lo que el árbitro se ve forzado a precisarlo. Y, así, se inclinan por la primera fórmula a la vista de la voluntad de las partes, ya que, después de haber modificado un artículo del convenio colectivo, se solicita que el arbitraje verse sobre la aplicación de tal precepto para determinado año³⁹. O bien se

³² Laudo 24-12-2001, Fund. 6º, Exp. 41/2001/128, SERCLA.

³³ Laudo 17-5-2000, Fund. 11º, SIMA (BOE 15-9).

³⁴ Laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, Fund. 4º, SERCLA.

³⁵ Laudo 22-12-2000, Fund. 2º a 5º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 274/2000.

³⁶ Laudo de 21-10-1998, Fund. 8º, SIMA (BOE 18-12).

³⁷ Laudo 24-3-1998, Fund. 1º y 5º, PA 4/98, Instituto Laboral de la CAM.

³⁸ Laudo de 15-6-2003, SIMA, Exp. 327/03.

³⁹ Laudo 21-10-98, Fund. 1º, SIMA (BOE 18-12).

traen a colación los antecedentes y se afirma que se trata de un típico conflicto de interpretación de una norma pactada, pues las partes piden un pronunciamiento sobre el sentido cierto que ha de atribuirse a determinadas cláusulas convencionales⁴⁰. Y, en algún caso, se subsana en el acto de comparecencia tal indefinición⁴¹.

Y, en algún supuesto concreto, las partes no cumplimentan el apartado relativo al “tipo de conflicto que se somete a arbitraje”, lo que, según el árbitro, fue una decisión consciente de ellas, ya que ambas enfocaban la discrepancia desde diferentes perspectivas y no querían que tal calificación impidiera el compromiso arbitral: así, para la representación de la empresa, se trataba de un conflicto jurídico –los límites legales a lo negociable– y, para la de los trabajadores, de uno de equidad –en atención exclusiva a los parámetros de lo negociado entre las partes–. Al final, el árbitro se decanta por la primera opción, ya que se estaba ante un problema relativo a la interpretación y aplicación de los topes retributivos impuestos por la Ley de Presupuestos de la CCAA a los incrementos acordados en una empresa pública, pues aquél no puede pronunciarse al margen de la misma y debe atenerse necesariamente a los imperativos legales⁴².

En fin, en algún supuesto, ni siquiera el laudo aborda, de forma explícita, el carácter que reviste el arbitraje, si bien se deduce claramente su condición de arbitraje jurídico de su contenido y de su exquisito y exhaustivo modo de construir y de razonar, caracterizado por la rigurosa utilización de sólidas categorías dogmáticas⁴³.

2.3. Arbitrajes dictados en equidad: los relativamente inciertos perfiles de la equidad y las aportaciones de los laudos al respecto

La segunda modalidad posible de arbitraje es la de decidir en equidad, si bien ella tiene el problema de fondo de determinar los relativamente difusos márgenes en que aquella ha de materializarse. Ciertamente, desde el punto de vista teórico, no está del todo clara la diferenciación entre arbitrajes en derecho y en equidad, como reiterados laudos recuerdan de modo explícito. Pero, además, la formación de base de los propios árbitros, abrumadoramente jurídica, como ya he señalado, y, también, la de los asesores de las partes, pesa sobre la manera de abordar unos conflictos que han de ser resueltos en equidad. En consecuencia, la equidad es una categoría que hay que recrear y clarificar con el fin de que pueda utilizarse con mayor profusión y nitidez, esto es, sin demasiados equívocos. Y ello, porque, por extraño que parezca, no hay una excesiva cultura de la equidad, pese a tratarse de un concepto que cuenta con una dilatada tradición histórica.

En efecto, las inercias del Derecho se manifiestan de manera multidireccional, ya que el paradigma jurídico está muy desarrollado, a diferencia de lo que sucede con el relativo a la equidad: así, es bien sabido que el primero está muy reglado y tiene un marco de referencia y unas técnicas interpretativas y aplicativas muy precisas –pese a todas las imperfecciones que se quiera–, mientras que el segundo permanece en un incierto limbo que no es fácil ubicar ni dotar de contenido. Por ello, mientras que el Derecho proporciona, normalmente, una tupida red de seguridad, el alcance material de la equidad está lleno de incertidumbres,

⁴⁰ Laudo 31-8-1999, Fund. 1º, SIMA (BOE 1-11).

⁴¹ Laudo 24-1-2000, Fund. Jur. 1º, SIMA (BOE 24-3).

⁴² Laudo 14-2-2001, Fund. 1º, 4º y 5º, Exp. 11/2001/1, SERCLA.

⁴³ Laudo de 17-7-2000, SIMA (BOE 15-9).

máxime cuando estamos más habituados a los cánones de la justicia reglada que a los propios de la justicia material. Es decir, es como si la justicia formal fuese más fácilmente alcanzable o más asequible en términos de certeza y de seguridad que la justicia material.

En consecuencia, los árbitros transitan por la equidad con la cautela que genera tener que asirse de unos conceptos un tanto indeterminados, como expodré a continuación; y lo mismo sucede con las partes y sus asesores, que, al menos en ocasiones, expresan unos prejuicios al respecto contradictorios con lo que aquellas han dispuesto en el correspondiente compromiso arbitral. Curiosamente, es una técnica más incierta y, quizá, más escurridiza para muchos juristas acostumbrados a razonar y actuar en derecho.

En el fondo, el problema es que, ante la falta de una definición clara de qué ha de entenderse por equidad, las partes –e, incluso, el propio árbitro– tienen el riesgo de tender a convertir un laudo solicitado en equidad en uno dictado en derecho, pues, con todo, ello da más seguridad a tales sujetos y reduce el nivel de aleatoriedad que supone tener que razonar y decidir en base a unas categorías mucho más imprecisas e inciertas.

Esto es, lo jurídico está muy presente en el inconsciente colectivo de los actores de las relaciones laborales que tienden, con frecuencia, a dar un formato jurídico a algo que debe de ser un producto de la pura equidad. Esto es, parece que la larga mano de la justicia formalizada deja su impronta en los arbitrajes que han de dictarse en equidad: de un lado, sucede, en ocasiones, con la redacción del objeto de los compromisos arbitrales que puede dar lugar a una lectura equívoca o reductora del mismo; de otro, con los razonamientos y planteamientos efectuados por las partes y por sus asesores en las comparecencias ante los árbitros; asimismo, en la forma de razonar y de construir el laudo por parte de éstos; y, eventualmente, en la tentación de quién no se sienta satisfecho con el contenido de la decisión arbitral de reclamar judicialmente contra el laudo para intentar conseguir por esta vía lo que no ha logrado por la del procedimiento arbitral, convirtiendo, así, el laudo en una mera instancia. Dicho de otra manera, se quiere, al menos en algunos casos, reconducir hacia esquemas jurídicos un arbitraje que se ha solicitado en equidad.

Pues bien, pese a este escenario no del todo claro y a los riesgos de distorsiones, los laudos han ido haciendo luz y lo han ido consiguiendo a base de aplicar unas categorías recreadas de manera muy matizada. Por ello, en ocasiones, se precisa, con rigor, que, al ser el arbitraje en equidad, “el designio de las partes es que sus discrepancias no se solventen de conformidad con una estricta aplicación de sus respectivos compromisos contractuales, examinados según las reglas y cánones hermeneúticos comúnmente aceptados que rigen la interpretación de los contratos. Su propósito es la solución del conflicto de acuerdo con el leal saber y entender de los árbitros designados que cuentan, así y al menos en una primera impresión, con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad”⁴⁴.

Y, así, como ha afirmado algún laudo, un arbitraje de equidad da un mayor margen de maniobra al árbitro que debe dictar un laudo, pues no lo limita a ser, sin más, “la boca de la Ley” o de la norma convencional. Con todo, es claro que ello no supone que el laudo no conozca límites sino que, antes bien, no debe de ser la mera aplicación a un caso controvertido de una o varias normas jurídicas⁴⁵. Y, asimismo, se declara que la resolución en equidad

⁴⁴ Laudo 20-6-2000, SIMA, Fund. 1º (BOE 2-8).

⁴⁵ Laudo 17-2-2003, Fund. 1º, SIMA (BOE 3-4).

significa que las partes son conscientes de la dificultad de fundamentar la solución de esta controversia en el marco normativo –legal o convencional– preexistente, por lo que realizan una especie de delegación, específica y concreta, de su poder regulador en el árbitro el cual ha de actuar con su mejor criterio buscando una composición de los intereses en conflicto”, si bien la cuestión consiste determinar cómo se tutelan de forma más adecuada y equilibrada los intereses de ambas partes en este proceso sustitutivo de la negociación colectiva⁴⁶.

Y, partiendo de tales premisas, a veces, se dan algunos pasos más y se intenta avanzar por el frondoso camino de la equidad, realizando determinados laudos una serie de precisiones que ayudan a definir los parámetros en los que se mueve este tipo de arbitraje, pues ello actúa como un condicionante del modo de argumentar y de decidir. Así, se afirma que, para resolver en equidad, hay que utilizar otras variables o cánones de interpretación que sirvan para descifrar el supuesto objeto de conflicto y llegar a una solución razonable y equitativa. Pues bien, ellos podrían ser, entre otros, la razonabilidad o lógica de las medidas propuestas, la ponderación de los diferentes intereses en juego y la consiguiente modulación o atenuación de los sacrificios o contraprestaciones que pueden incluirse como contenido lícito de un arbitraje de esa naturaleza a fin de evitar situaciones desproporcionadas. Se trata, en suma, de dar una solución que revista las características de adecuada, razonable y ponderada⁴⁷.

Asimismo, en supuestos concretos, se utiliza el criterio de la suficiencia y de la razonabilidad, que se traduce, en algún caso, en evitar un coste empresarial excesivo en un entorno competitivo que conduce a moderar los costes empresariales⁴⁸. Y el de la mayor objetividad que puede decantar la solución arbitral en un determinado sentido, como sucede cuando se utiliza el parámetro del mayor rendimiento económico de la percepción de la misma cantidad en dos pagas extraordinarias en vez de en tres⁴⁹. Y, también, se utilizan parámetros como el de la adecuación⁵⁰.

Igualmente, se recurre a tales parámetros cuando el árbitro pone en duda el criterio de la idoneidad, pues, tras reconocer que no se pueden utilizar corsés excesivamente rígidos para resolver la discrepancia –la selección de trabajadores destinados a una nueva actividad de la empresa–, afirma que es razonable acudir a elementos muy diversos para elegir a los trabajadores más idóneos para atender las necesidades de la empresa. Sin embargo, tal valoración de idoneidad no la puede efectuar el árbitro, pues no conoce las características de las personas afectadas por el conflicto y, por ello, descarta inclinarse por nombres concretos y se decanta por “criterios objetivos y aparentemente neutros, a pesar de que el resultado material pudiera no resultar el mejor de los posibles”⁵¹.

Por otra parte, algunos arbitrajes reconocen, de modo expreso, la complejidad de decidir en base a categorías que satisfagan, plenamente, la justicia material y los límites de la pretendida objetividad. Así, algunos laudos se hacen eco de la dificultad de dictar un laudo en equidad sobre determinadas materias, pese a que el árbitro ha podido conocer parte de la realidad económica y productiva de la empresa, esforzándose aquél en ser “absolutamente

⁴⁶ Laudo 13-3-2003, Fund. Material, SIMA (BOE 26-4).

⁴⁷ Laudo 17-2-2003, Fund. 1º, SIMA (BOE 3-4).

⁴⁸ Laudo 30-1-2001, Fund. 4º, SIMA (BOE 14-3).

⁴⁹ Laudo 13-3-2003, Fund. material, SIMA (BOE 26-4).

⁵⁰ En este caso, la adecuada clasificación profesional, fallo del Laudo 23-7-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 75/99.

⁵¹ Laudo 17-5-2000, Exp. 11/2000/52, Fund 6º SERCLA.

objetivo” y en que sus resoluciones se acerquen lo más posible a este tipo de arbitraje⁵². La relativa incertidumbre del árbitro queda, de este modo, patente y es expresamente reconocida por el mismo.

En estrecha relación con lo que se acaba de afirmar, cabe decir que los arbitrajes dictados en equidad se prestan a la adopción de soluciones salomónicas, dada la mayor libertad de los árbitros para decidir y la posibilidad de establecer peculiares sinalagmas y contraprestaciones. En efecto, es frecuente, decidiendo en equidad que el laudo articule una solución que no dé, de manera absoluta e incondicionada, la razón a una de las partes en litigio sino que contemple, en su caso, ciertas compensaciones para la parte que ha de soportar determinadas consecuencias derivadas del fallo. Todo ello para evitar o atenuar que la adopción de determinadas medidas pueda generar unos sacrificios desproporcionados en la otra parte del conflicto.

Así, en alguna ocasión, se sostiene que el hecho de que el conflicto haya de ser resuelto en equidad amplía el escenario en el que puede –y debe– moverse el árbitro. De lo contrario, el arbitraje se reduciría a fallar, de manera afirmativa o negativa, sobre una disyuntiva, en el fondo maniquea, sin posibilidad alguna de incidir en otros aspectos que pueden estar estrechamente interrelacionados con la pretensión empresarial que, sin duda, pueden derivarse de la adopción de una determinada decisión arbitral. De ahí que el laudo efectúe, por un lado, una mera recomendación a la dirección de la empresa a fin de que contrate como trabajador de plantilla a alguno de los trabajadores que han prestado, reiteradamente, servicios a la empresa como eventuales. Y ello, en base a la razonabilidad de tal medida, pues se está ante una necesidad estructural. En suma, se sugiere algo que, en equidad, encuentra toda su significación, pues daría cabida a unas factibles contraprestaciones a cargo de la dirección de la empresa⁵³.

Ahora bien, de otro lado, en el mismo laudo, el árbitro considera que parece extremadamente razonable –e, incluso, justo–, argumentando en pura equidad, que la dirección de la empresa convierta en fija a una de las trabajadoras eventuales que, de manera regular, desempeñan los cometidos propios de determinado servicio. Todo ello, sin poner en cuestión las facultades empresariales en orden a la contratación laboral y sin prejuzgar a quién, en concreto, ha de contratar. Además, sería una contrapartida empresarial que ponderaría, de algún modo, los importantes y beneficiosos efectos derivados del reconocimiento de la justificación de los cambios en el sistema de trabajo y libranzas y los perjuicios económicos para los trabajadores motivados por la privación de ciertos pluses por actividad laboral en domingos y festivos. En suma, se impone una lógica de contrapartidas, máxime cuando la propia autonomía colectiva ha establecido un procedimiento para la contratación de personal de plantilla a lo largo de la vigencia del convenio que, en parte, afecta al personal eventual de la empresa. En fin, el árbitro estima que el razonamiento tiene la claridad de un silogismo que ofrece una solución no sólo razonable y ecuaníme sino también justa a una situación completamente distorsionada⁵⁴.

En ocasiones, los laudos declaran que no aceptan, plenamente, ni la posición de una parte del conflicto ni la de la otra⁵⁵. Y, en otros casos, el laudo afirma que si es importante

⁵² Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001, Fund. 3º.

⁵³ Laudo 17-2-2003, Fund. 1º y 2º.1 D/, SIMA (BOE 3-4).

⁵⁴ Laudo 17-2-2003, Fund. 3º. D/, SIMA (BOE 3-4).

⁵⁵ Un claro ejemplo en el laudo 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, Fund. 4º.

enfrentarse con el pasado más lo es todavía arreglar las cosas satisfactoriamente para el futuro “sin que la reparación del pasado lastre indebidamente, condicione en exceso o perjudique en cualquier forma la negociación y el acuerdo futuro”. Es decir, se quiere mantener un equilibrio que dé satisfacción a la necesidad de corregir una situación que se considera injusta, pero que, a su vez, no hipoteque las exigencias de la negociación posterior⁵⁶.

En fin, en contados supuestos, se descarta, de modo expreso, una solución salomónica, imposible de efectuar por las circunstancias del caso⁵⁷. O, con un criterio excluyente, se afirma que el árbitro debe escoger entre una de las dos fórmulas propuestas por las partes sin que quepa otra alternativa⁵⁸.

Desde otra perspectiva, los árbitros ponen de relieve, de modo dialéctico, los efectos del laudo dictado en equidad en contraposición con los construidos en derecho, en un claro intento de delimitar las diferencias entre ambos tipos de arbitraje. Y ello es positivo, ya que las relaciones entre ambas modalidades arbitrales no dejan de ser polémicas. Así, se reconoce, expresamente, que, de haber sido un laudo dictado en derecho no podría haberse impuesto la renuncia de una facultad legal —la que corresponde a los empresarios sobre absorción y compensación con las situaciones preexistentes, prevista en el art. 26.5 del ET—; pero, por el contrario, al ser un laudo en equidad, cabe admitir tal renuncia, máxime cuando la decisión adoptada se acomoda a la voluntad de las partes negociadoras⁵⁹.

Ahora bien, como algún laudo explicita, “con la invocación a la equidad en la fundamentación del fallo, se busca, a la postre, no tanto un apartamiento del razonamiento jurídico cuanto que éste venga complementado con criterios de justicia aplicada al caso concreto”⁶⁰. Precisamente por ello, en algunos casos, los arbitrajes en equidad se hacen expreso eco de problemáticas jurídicas e, incluso, resuelven las controversias tomando en consideración las oportunas soluciones legales o las acuñadas por la jurisprudencia: por ejemplo, en cuestiones que tienen que ver con las exigencias del principio de no discriminación según el tipo de contrato de trabajo o la concreta categoría profesional respecto del derecho a percibir determinados pluses retributivos⁶¹; asimismo, con los descuentos salariales en caso de huelga⁶².

Asimismo, se afirma que, aunque se trate de un conflicto sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo —del sistema de libranzas—, el árbitro que actúa en equidad no tiene que aplicar, estrictamente, las categorías legales —en este caso, las del art. 41 ET—. Lo cual no quita que, si se considera oportuno y justificado, el laudo pueda traer a colación determinadas reglas y pautas establecidas en algún confín del ordenamiento jurídico con la finalidad de extraer de ellas algunas conclusiones (por ejemplo, sobre posibles fraudes de ley en la contratación temporal o sobre límites a la jornada de trabajo). Pero, en

⁵⁶ Laudo de 30-1-2001, Fund. 4º (BOE 14-3) en relación al alcance de la retroactividad del derecho a percibir ciertos pluses.

⁵⁷ Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001, Fund. 4º.

⁵⁸ Laudo 30-10-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 344/2002, Fund. 1º.

⁵⁹ Laudo 20-6-2000, Fund. 3º y 5º, SIMA (BOE 2-8).

⁶⁰ Laudo 20-6-2000, Fund. 1º (BOE 2-8).

⁶¹ Es el caso del laudo de 30-1-2001, Fund. 2º y 3º (BOE 14-3), en el que se afirma que, al ser un laudo en equidad, no se va a profundizar en tal cuestión. Ahora bien, en tal supuesto, las partes ya estaban de acuerdo en reconocer el derecho tales pluses a todos los trabajadores, pero, pese a ello, el árbitro expresa que, de no estarlo, el argumento legal mencionado conduciría con toda probabilidad al mismo resultado.

⁶² Laudo 30-10-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 344/2002.

ningún caso, los preceptos legales circunscriben, completamente, la actuación del árbitro, ya que ello supondría desnaturalizar la esencia de un arbitraje de equidad⁶³.

Sin embargo, sigue afirmando el laudo, es claro que la función del árbitro que decide en equidad no es la de juzgar si hay o no causas de ilegalidad en ciertos supuestos de hecho. No obstante, está justificado que aquél tome en consideración determinadas situaciones que pueden invadir el espacio vedado por la ley para extraer algunas consecuencias. Por ello, entiende razonable que el sistema actual ha de sustituirse por otro que, en primer término, sea respetuoso con las exigencias del marco legal vigente y, en segundo lugar, que sea adecuado desde la perspectiva de la satisfacción de las necesidades productivas y, también, que concilie, de manera equilibrada, esta última variable con los derechos e intereses de los trabajadores. Pues, de no cumplirse la primera de las premisas, el sistema adoptado podría estar viciado de raíz con la consiguiente vulnerabilidad del mismo, lo que generaría una consistente incertidumbre respecto de su duración en el tiempo⁶⁴.

2.4. Fragilidad de las diferencias entre los arbitrajes: ambigüedad de los conflictos de intereses, arbitrajes mixtos, cambios en la naturaleza del arbitraje solicitado y problemas de caracterización

El análisis de los laudos evidencia que la mayoría de ellos establece una correspondencia directa, aunque, en ocasiones, implícita, entre arbitrajes dictados en derecho y solución de conflictos de interpretación o aplicación de normas, legales o convencionales, de un lado, y arbitrajes en equidad y conflictos de intereses, de otro. Pues bien, tal diferenciación es útil y válida, al menos en línea de principios, pero no deja de presentar problemas en su concreción a los supuestos concretos. Y ello, porque tal dicotomía se asienta en una clasificación discutible: en efecto, hay también algunos equívocos conceptuales en la identificación de las categorías propias de los arbitrajes al reproducirse la relatividad terminológica suscitada a propósito de la dicotomía de los conflictos colectivos de carácter laboral. Como es bien sabido, tal distinción flaquea conceptualmente, ya que es innegable que hay intereses, demasiadas veces cuantificables económicamente, detrás de los conflictos jurídicos sobre interpretación y aplicación de normas. Y lo mismo sucede con la referencia a la contraposición entre los conflictos jurídicos y económicos, que se encuentra incidentalmente en algún laudo, ya que es obvio que los primeros también pueden –es más, suelen– tener repercusiones económicas; el estudio del contenido de los laudos da buena cuenta de ello.

Y, asimismo, es bien conocida la enorme dificultad de discernir hasta qué punto se está ante los denominados conflictos jurídicos o de intereses en los supuestos contemplados en los art. 40, 41, 47 y 51 del ET, en los que, en caso de intervención judicial, se han de utilizar unos conceptos un tanto indeterminados: así, por ejemplo, los que se refieren a la racionalidad de la organización empresarial o la viabilidad futura de la empresa y del empleo, es decir, a parámetros y valores más cercanos a las exigencias del mercado en el que actúan las empresas. Y aquellos son más inciertos y difíciles de precisar que muchas de las estrictas –y, en ocasiones, depuradas– categorías jurídicas. De todos modos, no conviene caer en un ingenuo maniqueísmo, ya que cada vez es más frecuente que nociones económicas –a veces,

⁶³ Laudo 17-2-2003, Fund. 1º, SIMA (BOE 3-4).

⁶⁴ Laudo 17-2-2003, Fund. 1º, SIMA (BOE 3-4).

difícilmente descifrables para un jurista— imbuyan muchas soluciones jurídicas y que las categorías jurídicas no sean tan lineales ni nítidas como pudiera parecer a primera vista. Sea como fuere, no hay que olvidar que la aplicación de los mencionados preceptos legales puede estar en la base de conflictos que, eventualmente, sean sometidos a arbitrajes.

En suma, estamos ante categorías que, en conjunto, no dejan de ser un tanto imprecisas cuya indefinición se proyecta sobre la frontera entre uno y otro tipo de arbitrajes⁶⁵. Y ello hace que la diferencia entre éstos pueda ser, en algunas ocasiones, difusa y muy sutil. Tan es así que puede sostenerse que, a veces, se está ante un tipo de situaciones que se mueven a caballo entre los conflictos jurídicos y los de intereses al estar en un terreno intermedio a unos y otros. Y ello refuerza, aún más, la relatividad de la distinción que nos ocupa, pues puede hablarse de conflictos mixtos al reunir, solapadamente, caracteres propios de ambos. Precisamente por ello, al menos en algún caso, los laudos dictados en derecho y en equidad se construyen y resuelven con categorías y técnicas relativamente similares.

Otra prueba de la relatividad de las diferencias entre conflictos jurídicos y de intereses viene confirmada por el hecho de que las partes cuentan con un cierto margen de opción al decidir si someten el conflicto entre ellas a un arbitraje en derecho o a uno en equidad. No obstante, al decir de algunos laudos viene a haber arbitrajes que, ontológicamente, deben de ser resueltos conforme a una u otra modalidad arbitral, sin que, en consecuencia, la libertad de las partes al respecto sea absoluta. Pero, con todo, los contornos no dejan de ser difusos en muchos casos en los que no hay una predeterminación absoluta y objetiva.

En efecto, en primer lugar, la decisión de las partes, expresada en el compromiso arbitral suscrito por ellas, de solicitar un arbitraje en derecho y en equidad puede constituir una expresión de la existencia de unos contornos difusos entre las dos modalidades antes analizadas y de una cierta dosis de indefinición entre ellas. En efecto, en algún supuesto concreto, se combinan las dos modalidades antes expuestas y las partes declaran, de modo expreso, que proponen un arbitraje en derecho y en equidad, aunque el árbitro no deja de reconocer la dificultad de encajar ciertas pretensiones en una y otra categoría⁶⁶. Ahora bien, en unos casos, se precisa qué cuestiones han de resolverse en derecho y en equidad y los árbitros fallan, correlativamente, en base a consideraciones jurídicas y a apreciaciones equitativas⁶⁷.

Sin embargo, en otros, no se especifican las discrepancias sometidas a cada tipo de arbitraje, lo que da mucha mayor libertad al árbitro a la hora de razonar y de decidir sobre el fondo de la divergencia. Así, cuando, en el convenio arbitral se propone, de manera conjunta, un arbitraje en derecho y en equidad y el árbitro se hace eco del difícil encaje de la discrepancia como conflicto jurídico o de aplicación de un precepto del convenio colectivo, ya que, al negociarlo, las partes decidieron aplazar lo que era un conflicto de intereses. Pues bien, al no haberse resuelto entonces tal cuestión, necesariamente ésta conserva en gran medida su primitiva naturaleza al que debe de corresponder una solución de equidad; se

⁶⁵ En la misma línea, si bien referido a un acuerdo alcanzado en conciliación, el laudo 21-10-1998, fund. 3º (BOE 18-12), no es preciso sujetarse a las categorías abstractas —a veces, excesivamente reductivas— de antinomia entre lo novatorio y lo meramente aplicativo, siendo lo más razonable presumir que dicho pacto se haya situado en un espacio ambivalente.

⁶⁶ Laudo 4-4-2003, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 120/03, Fund. 4º.

⁶⁷ Laudo 23-7-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 75/99, Fund. 1º, en concreto, en Derecho sobre si el personal se encontraba bien encuadrado en el Nomenclator de la antigua Ordenanza del sector y en equidad sobre el nivel y categoría profesional en que ha de ser encuadrado el personal afectado por el conflicto.

trata, en suma, de una controversia en la que elementos de conflicto jurídico se entrecruzan con elementos de conflicto de intereses, por lo que se debe buscar la solución que favorezca la mayor reciprocidad de intereses a que se refiere el art. 1289 del Código Civil⁶⁸.

Y, en segundo término, la existencia de una frágil línea divisoria entre ambos tipos de arbitrajes, esto es, entre los dictados en derecho y en equidad se manifiesta en algunos supuestos en los que el árbitro, a la luz del concreto contexto del conflicto y de las peticiones de las partes, decide alterar la modalidad del arbitraje en la que ha de moverse y convertir uno solicitado en derecho en uno que ha de dictarse en equidad o viceversa. Ello tiene que ver con los perfiles nebulosos de los confines entre uno y otro y, a veces, con la posible falta de rigor en los planteamientos efectuados por las partes que suscribieron el compromiso arbitral. Así, hay, en primer lugar, casos de conversión de un arbitraje en derecho en uno dictado en equidad, habida cuenta del tipo de circunstancias concurrentes relativas al fondo del litigio que tenían que ver con una cuestión no resuelta al negociar el convenio colectivo y dejada, deliberadamente, para un momento posterior⁶⁹.

Y, en segundo término, hay casos en que se produce el canje de un arbitraje de equidad por uno a dictar en derecho, en un supuesto en el que las partes solicitan lo primero, pero los árbitros consideran que se trata de lo segundo, dado que hay una falta de correspondencia entre la naturaleza del conflicto, que es exquisitamente jurídico –pues se discute la interpretación y aplicación del convenio, en el que, además, pueden estar afectados derechos irrenunciables de los trabajadores–, y el modo de resolución que del mismo se requiere por las partes, que es el propio de los conflictos de intereses⁷⁰. Y ello, pese a que haya intervenido en el procedimiento arbitral un experto, dato que, al decir del propio laudo, se inscribe en la lógica de la prueba pericial, debiendo el árbitro aplicar las reglas de origen convencional⁷¹.

De todos modos, a mi juicio, el problema que se plantea aquí es hasta qué punto los árbitros tienen capacidad para modificar la modalidad del arbitraje solicitado por las partes. Dicho en otras palabras, si ellos no quedan vinculados por lo acordado por las partes que suscriben el compromiso arbitral. Ciertamente, se podía mantener un criterio riguroso a favor de la estricta congruencia entre lo pedido y lo efectuado por los árbitros. No obstante, conviene tener en cuenta que éstos han de contar con un margen de maniobra a la hora de rectificar posibles irregularidades cometidas por las partes en la concreción del tipo de arbitraje: de lo contrario, podría suceder que hubiera una manifiesta contradicción entre ambas variables, siendo prácticamente imposible que los árbitros decidieran, con rigor, de acuerdo con la premisa impuesta por las partes. De ahí que es razonable que puedan alterar los términos del arbitraje, sin que ello suponga extralimitación de los mismos sino la búsqueda del tipo de arbitraje más adecuado para resolver la discrepancia que se les ha sometido a deci-

⁶⁸ Laudo 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, Fund. 2º y laudo 4-4-2003, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 120/03, Fund. 4º, que están interrelacionados entre sí al ser dos secuencias de un mismo conflicto relacionado con el establecimiento de criterios para la determinación y ponderación de objetivos dentro de un sistema de incentivos a la producción. De todas formas, en el primero de tales laudos, en el convenio arbitral no se precisaba el carácter del arbitraje, pero sí en cambio en el acta de la reunión en la que aceptan someterse a dicho procedimiento; pese a ello, el árbitro estima que se trata de un arbitraje en el que hay elementos jurídicos y de equidad.

⁶⁹ Así, en laudo 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, Fund. 2º.

⁷⁰ Laudo 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999, Fund. 3º y laudo 11-10-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999, Fund. 2º.

⁷¹ Laudo 11-10-1999, Fund. 2º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999.

sión; salvo, claro es, que los árbitros incurran en arbitrariedad, en cuyo caso las partes podrían reclamar judicialmente por tal motivo.

Y, precisamente por ello, el cambio producido ha de ser, en todo caso, objeto de razonamiento y motivación en el laudo al suponer una corrección de algo pretendido, en principio, por las partes. En suma, excepto en supuestos no justificados, tal alteración no sería una pauta novatoria, que requiera una expresa aprobación de las partes, sino la adecuación o búsqueda de congruencia, por parte del árbitro, con unos parámetros más acordes con la naturaleza del concreto conflicto que enfrenta a las partes y con la petición efectuada por las mismas.

Por último, cabe señalar que algunos laudos se refieren, de manera expresa, a que se está ante un “arbitraje de intereses” en un supuesto de conflicto sobre incremento salarial de cada trabajador⁷². No obstante, entiendo que no es un nuevo tipo de laudo, ya que, aunque éste no lo precise, parece estarse ante un arbitraje dictado en equidad sobre un conflicto de carácter económico en el que se solicita al árbitro una regla novatoria, partiendo de los acuerdos previos alcanzados por las partes sobre cuestiones retributivas. E idéntica calificación de “arbitraje de intereses” da el mismo árbitro, si bien, en este supuesto, el laudo reconoce que razona “desde un punto de vista de equidad” al tratarse de un conflicto de intereses relativo a la selección de trabajadores para una nueva actividad productiva de la empresa⁷³.

En fin, en algún caso, no se especifica, de manera expresa, el carácter del arbitraje, pero se hace mención a que se trata de un conflicto de intereses, debiendo el árbitro pronunciarse sobre si se han producido o no ciertas mejoras que condicionan el número de trabajadores a emplear en determinada sección, lo que induce a pensar que aquél actúa en equidad⁷⁴.

3. RELACIÓN DE LOS ARBITRAJES CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DETERMINACIÓN DEL OBJETO DE LOS MISMOS Y CONTENIDO DE LOS LAUDOS

3.1. La estrecha interdependencia entre arbitrajes y autonomía colectiva: la clara primacía de ésta sobre aquella

La relación entre la autonomía colectiva y el arbitraje –y, también, de los restantes mecanismos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales– ha de ser, necesariamente, estrecha y fluida: para empezar, hay que recordar que el origen de todos estos procedimientos está, precisamente, en la suscripción de acuerdos interconfederales entre los interlocutores sociales de diferentes ámbitos territoriales. Por ello, partiendo de tal premisa, se impone que el desarrollo de los mismos tenga que ser congruente con el respeto a las exigencias de la mencionada autonomía. Lo contrario sería, claramente, una contradicción *in terminis*.

Además, la conexión entre ambas variables ha de ser necesariamente dialéctica. De no ser de ese modo, se produciría la paradoja de que un concreto procedimiento que es una manifestación de la autonomía colectiva, al fundamentarse en un acuerdo voluntario suscrito entre las dos partes enfrentadas por un conflicto –esto es, en un compromiso arbitral– se

⁷² Laudo 10-12-99, Exp. 11/1999/71, Antec. 3º SERCLA.

⁷³ Laudo 17-5-2000, Exp. 11/2000/52, Antec. 1º y Fund 6º SERCLA.

⁷⁴ Laudo 24-3-1999, Antec. y Fund 5º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 16/99.

desentienda de los postulados que están en la base del mismo y de uno de los objetivos a los que debe atender, que no es otro que la de robustecer el alcance de la solución autónoma de los conflictos.

En efecto, la autonomía colectiva subyace e impregna todo el procedimiento arbitral, como lo evidencia, entre otros elementos, el hecho de que pertenezcan a la libre decisión de las partes, entre otras, los siguientes extremos: uno, la decisión de someter o no determinado conflicto a un arbitraje; dos, la delimitación de las cuestiones sometidas al mismo; tres, la opción relativa a si el laudo ha de dictarse en derecho o de equidad, si bien ella se puede ver condicionada, como hemos visto, por la naturaleza y el tipo de conflicto de que se trate; cuatro, la posible ampliación del plazo acordado, en su caso, por las partes para dictar el laudo depende de la voluntad conjunta de ambas partes, aunque el árbitro puede adoptar la iniciativa al respecto; quinto, la posibilidad de alcanzar un acuerdo, parcial o total, que provoca unos efectos determinantes en el alcance material del laudo arbitral e, incluso puede suponer el archivo del procedimiento.

En sexto lugar, el protagonismo de la autonomía colectiva es evidente en relación al nombramiento del árbitro: en efecto, son las propias partes enfrentadas en el conflicto quienes nombran, directamente, al árbitro o árbitros. No obstante, se encuentran algunos casos aislados en los que aquellas delegan tal facultad, de manera expresa, en el correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje o Instituto Laboral⁷⁵, pero es claro que es una opción que no contradice la premisa anteriormente sentada de la primacía de las partes al respecto. Y, de modo mayoritario, éstas prefieren que sea un solo árbitro el que dirima el conflicto, pero pueden decidir que sean tres árbitros quienes lo hagan, encontrándose, entre los laudos analizados, varios supuestos de actuación colegiada. Y, en ocasiones, se explicita que dos de los árbitros han sido nombrados por cada una de las partes del procedimiento y el tercero de común acuerdo⁷⁶. Y, en séptimo lugar, la relativa disponibilidad cara a la eventual publicación del laudo, como veremos al final de este trabajo.

Pues bien, si se parte de todos los presupuestos anteriormente descritos, no es de extrañar que el planteamiento general que aflora en la totalidad de los laudos analizados es que el procedimiento arbitral ha de ser plenamente respetuoso con la autonomía colectiva. Es más, puede hablarse, como común denominador, de un exquisito respeto hacia la dinámica propia de la negociación colectiva. De ahí que, en primer lugar, los laudos muestren un especial esmero en acatar los estrictos márgenes dejados a ellos por el compromiso arbitral, como se pondrá de relieve en el epígrafe siguiente. En segundo término, hay unanimidad a la hora de considerar que han de incorporarse los posibles acuerdos que, en su caso, las partes vayan alcanzando a lo largo del procedimiento arbitral, bien se trate de consensos logrados, paralelamente, al margen del mismo o bien de pactos obtenidos en el curso de las actuaciones arbitrales, por ejemplo, en una comparecencia; a ello dedicaré una especial atención más adelante. Y, en tercer lugar, el laudo puede servir, en muchas ocasiones, como una especie de instrumento para favorecer una negociación futura entre las partes sobre cuestiones relacionadas directa o indirectamente con el objeto del laudo; y, además, al menos en ocasiones, el arbitraje puede suponer el desbloqueo de una situación que estaba paralizando un proceso negociador de mayor calado o, quizá, puede ser el germen de un impulso al des-

⁷⁵ Un ejemplo de esta segunda posibilidad, entre otros, en laudo 24-5-1999 (BOE 29-6) y laudo 13-3-2003 (BOE 26-4).

⁷⁶ Laudo 31-8-1999, SIMA, Antec. 3º (BOE 1-11).

arrollo de la autonomía colectiva dentro de un planteamiento de acuerdos en cascada –o, al menos, concatenados entre sí– que podría inscribirse dentro de los postulados de la negociación permanente.

En efecto, el análisis del contenido de los laudos evidencia que la relación entre autonomía colectiva y procedimiento arbitral es tan patente que, en alguna ocasión, se explicita en algún laudo la idea de la concesión al árbitro de facultades reguladoras transferidas a aquél por las partes negociadoras, esto es, la delegación de los titulares de la capacidad reguladora en un supuesto de arbitraje en equidad⁷⁷.

Por otra parte, el impacto de la autonomía colectiva sobre el procedimiento arbitral se pone de relieve en la relativa frecuencia de acuerdos parciales en el propio procedimiento arbitral sobre las cuestiones objeto del conflicto sometido a arbitraje. Es más, en ocasiones, el laudo deja traslucir que el propio árbitro ha actuado, de hecho, como un peculiar mediador que ha favorecido la obtención de ciertos pactos entre las partes que, si bien no han hecho innecesaria la decisión arbitral, al menos han acertado la proyección material de la misma. Y, así, es claro que tales consensos minimizan el alcance de los desacuerdos y, consiguientemente, reducen el objeto material de laudo. Esto es, la primacía de la autonomía colectiva hace que se ensanche el espacio ocupado por ella a expensas del que corresponde al arbitraje. Y es claro que tal canje es positivo, pues los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales –y, entre ellos, el arbitraje– han de estar al servicio de la autonomía colectiva y no al revés.

Así, en algún caso, el árbitro deja constancia expresa de su voluntad de promover un acuerdo entre las partes vista la complejidad real del conflicto sometido a arbitraje para garantizar un cambio productivo no traumático y el respeto a los derechos de los trabajadores afectados. Y, a tal fin, aquél hace un preciso recuento de los puntos de coincidencia entre las partes alcanzados a lo largo del procedimiento arbitral y los de discrepancia sobre los que ha de decidir el laudo⁷⁸. O se reconoce que en la comparecencia ante el árbitro no se alcanzó un acuerdo⁷⁹. Y, a veces, el árbitro reconoce, expresamente, que, fracasados los intentos de mediación, las partes, o una de ellas, han flexibilizado su postura a lo largo del procedimiento arbitral⁸⁰.

En otros supuesto, los laudos afirman que se han alcanzado determinados “compromisos de método” que consisten en la aceptación de los acuerdos alcanzados en las fases previas al arbitraje, apreciándose aproximaciones respecto de las posiciones iniciales; por ello, el árbitro declara, expresamente, que se trata de un arbitraje singular en cuanto a la capacidad resolutoria del mismo, pues las partes han ido acotando en gran medida sus elementos de discrepancia por la vía de acuerdos parciales obtenidos antes y a lo largo del procedimiento arbitral y ello vincula al árbitro⁸¹. Y, en un supuesto similar, el mismo árbitro reconoce que “ha de moverse en el estrecho margen de discrepancia manifestado entre las partes, no pudiendo aportar solución diversa allí donde concurre una coincidencia de posiciones entre las partes”⁸².

⁷⁷ Laudo 13-3-2003, Naturaleza y objeto, SIMA (BOE 26-4).

⁷⁸ Laudo 24-3-1999, Fund. 6º y 7º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 16/99.

⁷⁹ Laudo 30-10-2002, Antec. 6º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 344/2002.

⁸⁰ Laudo 25-10-2000, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 237/2000.

⁸¹ Laudo 10-12-99, Exp. 11/1999/71, Ant. 5º, SERCLA.

⁸² Laudo 17-5-2000, Exp. 11/2000/52, Antec. 1º SERCLA.

En algún caso, el compromiso arbitral deja bien clara la preponderancia de la autonomía colectiva respecto del laudo. Así, cuando se especifica que ha de establecerse la regulación de futuro de determinados pluses salariales “para el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo en la negociación a realizar. De llegarse a un acuerdo, los términos del mismo se recogerán en el laudo arbitral” y, de no ser así, el árbitro decidirá en equidad. Y, consiguientemente, éste decide a través de una resolución arbitral conceder un plazo para que las partes de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre la futura regulación de los pluses objeto de la discordia. Y, dado que las partes no lograron el consenso sobre los mismos, el árbitro resuelve los puntos del litigio⁸³.

Por otra parte, el mismo laudo se pronuncia sobre determinado extremo sometido al veredicto arbitral, si bien éste ocupa, deliberadamente y con buen criterio, un lugar subordinado al posible pacto entre las partes, que es, en todo caso, prevalente. Es decir, la disposición arbitral tendría, así, una relación de supletoriedad respecto del deseable acuerdo a alcanzar por las partes. En efecto, respecto de algún punto concreto de los que constituyen el objeto del arbitraje –el relativo a la revisión de la cuantía de tales pluses salariales–, el laudo afirma que “lo más adecuado es que la revisión sea acordada por las partes en el proceso de negociación que las partes van a comenzar de inmediato con vistas a homogeneizar las condiciones de trabajo”. Sin embargo, se incorpora una regulación supletoria para no perjudicar a los trabajadores en el caso de que no hubiera acuerdo⁸⁴.

En contadas ocasiones, el arbitraje se esfuma por el hecho de que las partes alcanzan, a lo largo del procedimiento arbitral, un acuerdo que hace que se tengan que sobreseer o archivar las actuaciones. En tales supuestos, la autonomía colectiva consigue hacer innecesario el recurso al arbitraje, lo que evidencia que la clave está en aquella y que ésta no es más que un instrumento al servicio de la misma.

Y, por último, cabe decir, como contrapunto de todo lo anteriormente afirmado, que los acuerdos de carácter individual alcanzados con algunos de los trabajadores o, incluso, con todos los afectados por el conflicto a lo largo del procedimiento arbitral no impiden que el árbitro se pronuncie sobre un tema de indudable naturaleza colectiva –el sistema global de organización de trabajo y descanso de determinados colectivos– que había sido sometido, con anterioridad, a su consideración. Además, tal práctica merece, a juicio del árbitro, una firme censura del comportamiento empresarial, ya que se ha pretendido orillar la actuación del comité y, subsidiariamente, la del propio procedimiento arbitral. Al no haberlo hecho así, la dirección de la empresa ha arrinconado el obligado juego de la autonomía colectiva y, por vía subsidiaria, el respeto al procedimiento arbitral en curso. Cuestión distinta sería que se hubiera alcanzado un acuerdo con el comité de empresa durante la tramitación del procedimiento arbitral, pues, en tal caso, prevalecería la autonomía colectiva sobre el posterior criterio del árbitro al no tener ya sentido que éste dirimiera sobre una materia resuelta por los sujetos colectivos⁸⁵.

⁸³ Laudo de 30-1-2001, Antecedentes de hecho, 3º, y Fund. 5º, SIMA (BOE 14-3).

⁸⁴ Idem, Fund. 9º; y lo mismo sucede en relación a las garantías personales (Fund. 6º).

⁸⁵ Laudo 17-2-2003, Fund. 2º.1 D/, SIMA (BOE 3-4).

3.2. El especial esmero en la delimitación precisa del objeto de los arbitrajes

El análisis de los laudos deja fuera de toda duda el especial interés de las partes –y, por descontado, del árbitro– de precisar con la mayor exactitud posible los márgenes del procedimiento arbitral a fin de delimitar los perfiles de la concreta controversia que ha de ser objeto de arbitraje. Y ello es lógico dado que tal celo guarda una relación directa con el intento de evitar los riesgos de extralimitación arbitral con la posibilidad de impugnación judicial por tal motivo y la consiguiente –y eventual– anulación del laudo. Esto es, los árbitros tratan, en la medida de lo posible, de blindar, valga la expresión, los laudos y de no proporcionar motivos para una ulterior anulación judicial de los mismos. La consecución de tal propósito supone una manera de fortalecer no sólo una concreta actuación arbitral sino, en el fondo, el sistema mismo de solución autónoma de conflictos laborales, impidiendo la vulnerabilidad que supone ofrecer un flanco de impugnación por haberse incurrido en un “ultra vires”.

El punto de partida es claro: a saber, la soberanía de las partes enfrentadas en un conflicto a la hora de establecer la concreta materia sobre la que ha de fallar el árbitro. De ahí que pueda afirmarse que hay un incuestionable espacio de decisión de aquellos sujetos que es previo y condicionante absoluto de los márgenes atribuidos por ellos a la actuación del mencionado árbitro. En otras palabras, las partes que han suscrito el convenio arbitral acuerdan ceder sus desacuerdos a un tercero –o, si se quiere, externalizan su conflicto para que éste lo dirima–, habida cuenta de la incapacidad de aquellas para resolverlos por sí mismas. Sin embargo, las reiteradas partes son extremadamente celosas de los dominios colindantes a la discrepancia y, por ello, acotan, con la mayor precisión posible, los términos de misma, siendo factible el recurso a los tribunales si los árbitros no respetan tales lindes.

El análisis de los laudos confirma las anteriores reflexiones. Así, cuando se sostiene que las partes tienen a su disposición la capacidad de definir las cuestiones precisas sometidas al arbitraje⁸⁶ y delimitar los contornos o perfiles de la discrepancia⁸⁷ o, como se dice en algún caso, con claro mimetismo con el proceso laboral, “el objeto de la litis”⁸⁸. Por ello, se detecta un especial esmero en fijar sin incertidumbre las lindes materiales de la controversia para marcar de modo reflejo las funciones propias del árbitro⁸⁹.

De ahí que los laudos declaren, de modo expreso, la necesidad de observar una estricta correspondencia entre el compromiso arbitral y el objeto del procedimiento arbitral⁹⁰. Y ello, porque aquellos no se sustraen a los imperativos derivados del respeto al principio de congruencia con las pretensiones instadas por las partes⁹¹. Es más, en algún caso, se afirma –con evidentes resonancias de categorías procesalistas– que, en aplicación del principio de “congruencia procesal” el árbitro no puede aplicar un criterio interpretativo que desemboque en la fijación de una jornada anual superior a la postulada por la representación empresarial ni inferior a la legada por la de los trabajadores⁹².

⁸⁶ Laudo 4-4-2003, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 120/03, Fund. 4º y 5º.

⁸⁷ Laudo 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, Fund. 4º.

⁸⁸ Laudo 24-12-2001, Delimitación del ámbito de conflicto, II, Exp. 41/2001/128, SERCLA.

⁸⁹ Laudo 11-6-99, Fund. 1º, SIMA (BOE 20-7).

⁹⁰ Laudo 3-11-2000, Fund. 1º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

⁹¹ Laudo 3-11-2000, Fund. 6º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

⁹² Laudo de 21-10-1998, Fund. 7º, SIMA (BOE 18-12).

En efecto, la delimitación clara y precisa del objeto de la resolución arbitral significa que las partes transfieren “facultades reguladoras” al árbitro –se trata de un arbitraje dictado en equidad–, reduciendo su ámbito material de actuación al encargo específico efectuado por dichas partes, que ha de ceñirse estrictamente a la delegación efectuada, so pena de incurrir en un grave vicio material, como señala el art. 91 del ET; tales facultades se relacionan con la naturaleza jurídica del laudo⁹³.

Sin embargo, en ocasiones, se produce una indeterminación, mayor o menor, en el objeto del arbitraje, ya que las partes incluyen en él ciertos compromisos de carácter obligatorio que nada dicen sobre el ámbito material de la resolución arbitral y que, realmente, tienen que ver con un acuerdo de fin de huelga con ciertas condiciones y contraprestaciones mutuas. Ello motiva que el árbitro solicite por escrito una precisión del referido objeto y la posición de las partes al respecto⁹⁴, pues carecía de seguridad respecto del contenido del arbitraje. En tal supuesto, uno de los temas debatidos era el alcance subjetivo del laudo, puesto que, según cada una de las partes, coincidía o no con el comprendido dentro del convenio que se estaba negociando, inclinándose el laudo por la solución más restrictiva para evitar la extralimitación⁹⁵.

Y, en algunos casos, el objeto de la discrepancia se va aclarando a lo largo del procedimiento arbitral a medida que éste avanza y se concreta el alcance de las discrepancias. Así, como se afirma en algún laudo, el objeto del arbitraje queda perfectamente delimitado tras las actuaciones mediadoras y arbitrales⁹⁶. Por otra parte, para lograr tal objetivo, con frecuencia los laudos se valen de diferentes recursos dialécticos: por ejemplo, efectuar una delimitación positiva y negativa de las materias que entran dentro de su radio de acción y de las que escapan a él, identificando, en consecuencia, las cuestiones que caen dentro y las que quedan fuera del ámbito de decisión del árbitro. Tal modo de razonar, que se mueve dentro de las exigencias de la seguridad jurídica –ya sea el conflicto jurídico o de intereses–, es muy útil y pedagógico, ya que sitúa el laudo dentro de su auténtico perímetro.

Además, en muchos casos, tal operación es de todo punto indispensable al insertarse la materia litigiosa dentro de una temática de gran complejidad o en medio de una controversia en la que se entremezclan acuerdos de fondo, logrados antes del inicio del procedimiento arbitral o lo largo del mismo, y desacuerdos. Por ello, se orillan cuestiones accesorias o ajenas al objeto mismo del conflicto, por muy interrelacionadas que estén con éste. En suma, el arbitraje ha de centrarse en el conflicto que constituye el núcleo de la discrepancia, pues, como afirma algún laudo, no puede afectar a cuestiones colaterales⁹⁷. Y ello explica, también, que algunos laudos pongan un especial celo en determinar el concreto ámbito de aplicación personal del conflicto sobre el que ellos versan⁹⁸, o del temporal y material⁹⁹ e, incluso, del territorial, cuando, pese a circunscribirse el conflicto a un determinado centro de tra-

⁹³ Laudo 13-3-2003, Naturaleza y objeto, SIMA (BOE 26-4).

⁹⁴ Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001, Antec., 2°.

⁹⁵ *Idem*, Fund. 1°.

⁹⁶ Laudo 31-8-1999, Fund. 1°, SIMA (BOE 1-11).

⁹⁷ Laudo 22-6-2001, Fund. 2°, Exp. 21/2001/19, SERCLA.

⁹⁸ Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001 y laudo 22-9-1999, Fund. 2°, Exp. 41/1999/61, SERCLA.

⁹⁹ Laudo 24-1-2000, Fund. 1°, SIMA (BOE 24-3).

bajo de una localidad, el árbitro y las partes consideran que aquél tiene una dimensión geográfica potencialmente mayor¹⁰⁰.

En ciertos supuestos, el propio laudo explicita los límites de la disposición arbitral, aplicando un principio de estricta congruencia o correspondencia entra la decisión arbitral y lo sometido a arbitraje. Es obvio que se quiere evitar, como ya se ha expuesto, cualquier posible extrapolación del alcance del mismo y, por ende, conjurar los eventuales riesgos de extralimitación y de impugnación judicial del laudo por haber incurrido éste en un supuesto de “ultra vires”.

Ello sucede, por ejemplo, al declarar, de modo expreso, que los derechos de negociación colectiva que puedan abrirse en el futuro a un sindicato excluido por el arbitraje de la comisión negociadora del convenio no son objeto del laudo¹⁰¹. E, igualmente, al precisar que éste no condiciona reestructuraciones futuras en la empresa ni afecta a la cobertura de otras secciones ni los posibles incrementos de puestos de trabajo en la misma sección donde se ha producido el conflicto¹⁰².

Y, asimismo, cuando se afirma que se resuelve sobre la obligación de pago o no en relación a un plan de pensiones, pero no acerca del cuando de su efectivo cumplimiento¹⁰³. Y, también, cuando se precisa que no se aborda si otros trabajadores ajenos al arbitraje se encuentran o no correctamente clasificados profesionalmente como tampoco corresponde a los árbitros ofrecer indicaciones o pautas sobre la reforma o actualización del contenido funcional del sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, pese a que manifiesten la obsolescencia del mismo que provoca una microconflictividad al satisfacer los intereses empresariales de polivalencia funcional no pactada¹⁰⁴.

3.3. La variedad del contenido de los laudos

El estudio de los arbitrajes analizados evidencia que, desde un punto de vista material, el contenido de los laudos es polivalente y abarca un amplio elenco de supuestos cuya mera enumeración nos permite hacernos una idea de la variedad temática de los mismos. Además, puede afirmarse que, desde tal perspectiva, no hay mucha divergencia entre los resueltos a través de procedimientos seguidos en el SIMA, en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o en el SERCLA andaluz, ya que la diferencia es, obviamente, más de ámbito territorial que de las concretas materias controvertidas, a salvo, como ya he indicado, de la posibilidad de someter los conflictos individuales en el referido sistema madrileño. Y, en unos y otros supuestos, hay arbitrajes cuyo objeto versa sobre conflictos en los que están implicadas cláusulas normativas u obligacionales¹⁰⁵. Además, los arbitrajes afectan, desde un punto de vista funcional, bien a sectores, bien a empresas de diferente tamaño y características –grandes, medianas y pequeñas, aunque, en especial a las primeras– o bien a grupos de ellas; y, también, a empresas públicas y privadas. Y, en algún caso concreto, al personal laboral de una Administración Pública, si bien ello requiere que los Acuerdos y Reglamentos de solu-

¹⁰⁰ Laudo 17-2-2003, Antec. 2º, SIMA (BOE 3-4).

¹⁰¹ Laudo de 15-6-2003, SIMA, Exp. 327/03, p. 13.

¹⁰² Laudo 17-5-2000, Fund. 8º, Exp. 11/2000/52, SERCLA.

¹⁰³ Laudo 22-6-2001, Fund. 4º, Exp. 21/2001/19, SERCLA.

¹⁰⁴ Laudo de 18-3-1999, Fund. 8º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999.

¹⁰⁵ Un ejemplo de lo segundo, entre otros, laudo 25-6-2003, SIMA, Exp. A/6/2003/I.

ción extrajudicial o autónoma de conflictos laborales lo prevean expresamente, lo cual sucede en los que están dentro del ámbito de aplicación del SERCLA.

Un estudio del conjunto de los laudos evidencia que el tema estelar, con diferencia, es el retributivo, seguido, a una cierta distancia del relativo al tiempo de trabajo. Ello demuestra el contundente peso de lo salarial en las discrepancias que subyacen a los arbitrajes y el creciente protagonismo del tiempo de trabajo en la conflictividad laboral suscitada en la dinámica de las relaciones laborales. Muchos de ellos tienen que ver con la interpretación o aplicación del convenio colectivo, pero otros son de carácter novatorio. Por ello, podría hablarse de una cierta polarización en lo salarial, máxime cuando muchos arbitrajes, pese a referirse a otros aspectos de la relación de trabajo, tienen una directa o indirecta connotación económica que también aflora en los laudos de manera expresa: así, por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo, de clasificación profesional, de inclusión dentro del ámbito de aplicación de determinado convenio colectivo o de previsión social complementaria.

En resumidas cuentas, no puede hacerse una lectura simplista de los laudos, ya que muchos de ellos plantean múltiples cuestiones interrelacionadas entre sí. A veces, es la problemática del empleo la que, asimismo, se ve afectada como consecuencia de un conflicto que tiene una formulación en apariencia distinta: por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo. O, incluso, la citada temática del empleo conecta, directamente, con determinados derechos de los trabajadores a percibir ciertas cantidades por extinción de su contrato. Por ello, sin perjuicio de reconocer que, en ocasiones, hay otras cuestiones que aparecen en los laudos de manera más o menos incidental, las materias objeto de los laudos analizados son las que, a continuación, se sintetizan.

a) Salariales.

- Derecho a percibir cierto plus de convenio en relación a los ingresos brutos mensuales de la empresa y según determinada escala prevista en el convenio colectivo¹⁰⁶.
- El reconocimiento del derecho a percibir determinados pluses, de zona controlada y de retén, y la retroactividad de los mismos¹⁰⁷.
- El carácter absorbible o no del denominado plus función¹⁰⁸.
- El derecho de los trabajadores adscritos de modo rotativo al turno de noche o sólo de que lo están de manera continua a que el plus de nocturnidad se compute a efectos de las pagas extraordinarias¹⁰⁹.
- O el derecho a la percepción del plus de nocturnidad calculado conforme a determinados criterios y el derecho al abono de unas cantidades no percibidas por tal concepto¹¹⁰.
- Cálculo del plus de antigüedad sobre salario determinado en módulo mensual o anual¹¹¹.
- Pago de ciertos pluses en doce mensualidades y abono en dos o en tres pagas extraordinarias¹¹².

¹⁰⁶ Laudo 18-3-2002, SIMA (BOE 1-5).

¹⁰⁷ Laudo 30-1-2001, SIMA (BOE 14-3).

¹⁰⁸ Laudo 24-3-1998, PA 4/98, Instituto Laboral de la CAM.

¹⁰⁹ Laudo 24-5-1999, SIMA (BOE 29-6).

¹¹⁰ Laudo 3-11-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

¹¹¹ Laudo 22-2-2001, Instituto Laboral de la CAM.

¹¹² Laudo 13-3-2003, SIMA (BOE 26-4).

- El establecimiento de criterios para la determinación y ponderación de objetivos dentro de un sistema de incentivos a la producción¹¹³.
- Fórmula del descuento salarial por motivo de huelga general¹¹⁴.
- Criterios de aplicación de los incrementos de la tabla salarial¹¹⁵; o aplicación práctica y concreta del acuerdo alcanzado en una avenencia en procedimiento de conflicto colectivo a cada trabajador¹¹⁶; o interpretación de cláusula del convenio sobre revisión salarial¹¹⁷.
- Incremento de salarios y de productividad –vinculación o no con el aumento de la carga de trabajo en una contrata– y del período de vigencia del convenio¹¹⁸.
- La determinación de la forma de llevar a cabo el incremento del 0,7 % de la masa salarial acordado entre las partes de una empresa pública para un año concreto en relación con la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza; vinculación del aumento a la valoración de puestos de trabajo aún pendiente de aprobar por la comisión paritaria del convenio¹¹⁹.

b) Tiempo de trabajo.

- Forma de proceder al cómputo efectivo de la jornada anual de trabajo y número de horas resultantes según que se acumulen las fiestas o se disfruten de manera dispersa a lo largo del año¹²⁰.
- Derecho de todos los trabajadores a una determinada jornada anual o exclusión de los que acumulen los festivos abonables y no recuperables, los cuales realizarían una jornada superior a la de los que no efectúen tal opción¹²¹.
- Exclusión o no de los supuestos de licencias retribuidas y de suspensión del contrato de trabajo del cómputo de la jornada anual efectiva¹²².
- Interpretación de una cláusula del convenio sobre jornada mensual y sus efectos sobre el cómputo de las horas extraordinarias, en concreto, si la superación de determinadas horas al mes tiene o no esta consideración¹²³.
- Derecho o no, como regla general, de los trabajadores a disfrutar con carácter rotativo, como días de descanso semanal, de los sábados y domingos¹²⁴.
- Modificación del régimen de libranzas de los fines de semana y de los días festivos de cuatro colectivos de trabajadores de la empresa y, en concreto, determinación de si tal cambio de sistemas de libranza propuesto por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra o no justificada, teniendo el conflicto ciertas repercusiones en el empleo y en las percepciones económicas de determinados trabajadores¹²⁵.

¹¹³ Laudos 25-3-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 104/02, y laudo 4-4-2003, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 120/03, que son dos secuencias de un mismo conflicto.

¹¹⁴ Laudo 30-10-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 344/2002.

¹¹⁵ Laudo 20-6-2000, SIMA, Fund. 1º (BOE 2-8).

¹¹⁶ Laudo 10-12-99, Exp. 11/1999/71 SERCLA.

¹¹⁷ Laudo 25-10-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 237/2000.

¹¹⁸ Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001.

¹¹⁹ Laudo 14-2-2001, Exp. 11/2001/1, SERCLA.

¹²⁰ Laudo 21-10-1998, SIMA (BOE 18-12).

¹²¹ Laudo 24-1-2000, SIMA (BOE 24-3).

¹²² Laudo de 17-5-2000, SIMA (BOE 15-9), que está interrelacionado con el laudo 24-1-2000, SIMA (BOE 24-3), pues los sindicatos alegan que la empresa incumple este último.

¹²³ Laudo 22-9-1999, Exp. 41/1999/61, SERCLA.

¹²⁴ Laudo 11-6-99, SIMA (BOE 20-7).

¹²⁵ Laudo 17-2-2003, SIMA (BOE 3-4).

c) Relacionados con el empleo.

- Selección de los trabajadores concretamente afectados por el cambio de condiciones de trabajo, motivado por la realización de una nueva actividad productiva en la empresa, y los criterios empleados al efecto¹²⁶.
- Determinación del número de trabajadores que han de ocuparse de determinada sección siempre que se mejore la productividad¹²⁷.
- Concreción del número de trabajadores recolocables –de los compromisos de reposición de plantilla y su distribución porcentual– tras expedientes de regulación de empleo que han afectado a diferentes empresas del grupo¹²⁸.
- Homogeneidad o no de las condiciones pactadas en dos centros de trabajo de la misma empresa a los efectos de llevar a cabo la externalización de la actividad logística de la misma y derecho o no de los trabajadores de uno de tales centros a ciertas cantidades en los casos de extinción de los contratos de los mismos con indemnización, prejubilación y empleo puente hasta llegar a esta¹²⁹.

d) Clasificación profesional.

- Encuadramiento profesional de trabajadores de la empresa en el Nomenclator y sobre el nivel y categoría profesional correspondiente a dicho personal¹³⁰.
- Reclamación de reclasificación profesional de ciertos trabajadores a la luz de las funciones realizadas¹³¹.

e) Delimitación del centro de trabajo.

- Alcance del centro de trabajo tras escisión de una empresa en tres sociedades diferenciadas que desarrollan su actividad en el espacio físico de un mismo centro, compartiendo determinados servicios pero con separación de la parte productiva, surgiendo dudas sobre la licitud de la vinculación a un único convenio, la representación de los trabajadores por centro y la movilidad funcional dentro del centro¹³².

f) De carácter sindical y relativos a la negociación colectiva.

- Constitución del comité intercentros y composición del mismo según los resultados electorales de todos los centros de trabajo de la empresa, incluidos dos con un convenio colectivo propio, o dejando fuera estos dos centros expresamente excluidos del ámbito de aplicación del convenio general de la empresa que prevé la figura del referido comité¹³³.
- Derecho de un sindicato a acceder a la comisión negociadora del convenio marco para un Grupo de empresas cuando aquella se constituyó antes de la celebración de elecciones y, con posterioridad, dicho sindicato obtuvo más del 10 por 100 de audiencia electoral¹³⁴.

¹²⁶ Laudo 17-5-2000, Exp. 11/2000/52, Antec. 1º SERCLA.

¹²⁷ Laudo 24-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 16/99.

¹²⁸ Laudo 25-6-2003, SIMA Exp. A/6/2003/I.

¹²⁹ Laudo 24-12-2001, Exp. 41/2001/128, SERCLA.

¹³⁰ Laudo 23-7-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 75/99.

¹³¹ Laudo de 18-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999 y Laudo 11-10-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999.

¹³² Laudo 24-5-2003, SIMA Exp. A/5/2003/I.

¹³³ Laudo 31-8-1999, SIMA (BOE 1-11).

¹³⁴ Laudo 15-6-2003, SIMA, Exp. A/7/2002/I.

- Determinación de si ciertos trabajadores de un centro de una Congregación religiosa están o no dentro del ámbito de aplicación funcional y personal del convenio colectivo de residencias de la tercera edad¹³⁵.
- Identificación del convenio colectivo aplicable a una empresa, si el de sector provincial o el de determinada empresa¹³⁶.

g) Previsión social complementaria.

- Derecho a la percepción de un premio de jubilación establecido en un convenio colectivo anterior y determinación de si se trata de una condición más beneficiosa¹³⁷.
- Determinación de la fecha de inicio de los efectos económicos de la obligación del empleador –un Ayuntamiento– de abonar la cantidad correspondiente al plan de pensiones y determinación de si, en su caso, aquélla se mantiene con posterioridad¹³⁸.

4. PROCEDIMIENTO: LA FLEXIBILIDAD, VERSATILIDAD Y AGILIDAD DE LAS ACTUACIONES ARBITRALES

4.1. Las secuencias previas a la iniciación del procedimiento arbitral

La génesis de los arbitrajes demuestra una gran variedad de fórmulas, ya que, de acuerdo con las reglas previstas en los Acuerdos de solución extrajudicial o autónomo de conflictos laborales y en sus Reglamentos de desarrollo, caben diversas posibilidades respecto del momento o contexto en que se materializa el compromiso arbitral y de los pasos dados con anterioridad. Sin duda, la concurrencia de ciertas variables que caracterizan a cada conflicto es de todo punto determinante, ya que hay situaciones diversas dependiendo, entre otros factores, de la causa y tipo de conflicto y de la naturaleza jurídica o de intereses del mismo.

Así, es muy frecuente que dicho compromiso se formalice en el procedimiento de conciliación –o del denominado de mediación-conciliación– que se lleva a cabo ante el propio Servicio ante el que, con posterioridad, se somete el arbitraje. Es decir, constatado el fracaso de la mediación, las partes deciden iniciar el procedimiento de arbitraje, convirtiendo en este último el fallido expediente de mediación. Y, al hilo de lo anterior, cabe decir, incidentalmente, que sería deseable para favorecer los arbitrajes que, ante la evidencia del fracaso en el trámite de la mediación, los mediadores estimularan, en la medida de lo posible, el sometimiento del conflicto a un arbitraje, aunque, obviamente, la decisión pertenece a las partes del mismo.

Pero, se logre o no ese objetivo, lo cierto es que, de darse la continuidad entre ambos procedimientos, hay una relación secuencial entre esas dos mecanismos de solución autónoma de solución de conflictos. Por ello, no sorprende que, en algún supuesto concreto, el laudo afirme que se hace eco de la propuesta de los mediadores, estableciendo una secuencia correlativa entre ambos procedimientos y fijando una relación dialéctica entre ellos, sin perjuicio, claro es, del superior criterio del árbitro. Sin embargo, en ocasiones, se acude,

¹³⁵ Laudo 22-12-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 274/2000.

¹³⁶ Laudo 1-12-2001, Exp. 18/2001/33, SERCLA.

¹³⁷ Laudo 21-3-2002, SIMA (BOE 5-6).

¹³⁸ Laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, SERCLA.

directamente, al arbitraje, ya que, como es sabido, no es exigible efectuar la mediación como premisa para poder solicitar el arbitraje al tratarse, en general, de procedimientos intercambiables o alternativos.

Ahora bien, en ocasiones, en los conflictos jurídicos, el compromiso arbitral se concreta tras un desacuerdo en la comisión paritaria del convenio colectivo, órgano cuya intervención es preceptiva como trámite anterior al arbitraje en tales conflictos. Y, en algún caso, la citada comisión decide el sometimiento, primero, al trámite de mediación extrajudicial –en la que se alcanza un acuerdo parcial– y, luego, a un arbitraje en un punto conflictivo¹³⁹. O en una avenencia lograda en acto de conciliación judicial con remisión a Comisión Mixta del convenio para que ésta interprete una cláusula controvertida y, si no se alcanzara acuerdo, sometimiento a un arbitraje; así, el acuerdo de avenencia alcanzado en sede judicial constituye el compromiso arbitral¹⁴⁰. Y, en alguna ocasión, hay una dinámica de conflictos en cascada, como cuando hay un laudo anterior, al que siguen determinadas reclamaciones individuales y denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹⁴¹.

En fin, en los supuestos de conflictos de intereses, la dinámica conflictiva previa puede ser distinta, entre otras cosas porque no se suele exigir la intervención previa de la comisión paritaria del convenio. Pero, con todo, puede haber paralelismos en las secuencias respecto de los casos de conflictos jurídicos, ya que puede suscribirse el compromiso arbitral en el acto de conciliación-mediación previo a la convocatoria de huelga para conseguir que la empresa negocie el convenio colectivo, seguido de un conflicto colectivo en el que se produce avenencia sobre determinados extremos y el acuerdo de acudir al arbitraje en otros¹⁴². Y, asimismo, el arbitraje puede producirse tras la conciliación y mediación previa a la convocatoria de huelga con ocasión de negociación del convenio colectivo en un contexto de retirada de sanciones y de restablecimiento de la actividad laboral y de compromiso de negociación futura¹⁴³.

Hay, también, supuestos singulares, como cuando se han alcanzado acuerdos parciales en la fase de mediación –o de conciliación-mediación, en el procedimiento establecido en el SERCLA– y se ha solventado, al menos en parte, el conflicto; en tal supuesto, el referido acuerdo incluye compromisos obligacionales, como desconvocar la huelga, y otros de carácter económico sobre incrementos retributivos, si bien se someten ciertos puntos de discrepancia al arbitraje¹⁴⁴.

4.2. El desarrollo del procedimiento arbitral: su enorme potencial de flexibilidad, agilidad y versatilidad

A) Principios y garantías: su fiel reflejo en los laudos; en especial, el valor de la celeridad.

El respeto a las reglas exigidas, de modo expreso, por los Reglamentos que desarrollan los procedimientos de arbitraje se cumplen con creces en la práctica en los casos analizados. Es decir, del estudio de los laudos se deduce que queda sobradamente garantizada la obli-

¹³⁹ Laudo 21-10-98, SIMA (BOE 18-12).

¹⁴⁰ Laudo 3-11-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

¹⁴¹ Laudo de 17-5-2000, SIMA (BOE 15-9)

¹⁴² Laudo 10-12-99, Exp. 11/1999/71 SERCLA.

¹⁴³ Laudo 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001.

¹⁴⁴ Laudo 14-2-2001, Fund. 1º, 4º y 5º, Exp. 11/2001/1, SERCLA. °

gación de que aquellos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad y audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad y, también, por la motivación de la decisión arbitral. Y es claro que, en la medida en que se cumplan los citados principios –y, también, el relativo al plazo hábil para emitir el laudo y a la no extralimitación material–, las posibilidades de una ulterior anulación del mismo, al menos por incumplimiento de tales requisitos, se ven contundentemente contrarrestadas.

Pues bien, quizá para evidenciar la observancia de tales exigencias, muchos laudos dejan constancia expresa de que, en el desarrollo del procedimiento arbitral, se han respetado las garantías generales exigibles al mismo: así, por ejemplo, cuando se afirma que las partes han formulado las alegaciones que han tenido por convenientes con apoyo en la fundamentación jurídica oportuna y que ha sido dictado dentro del plazo fijado por las partes¹⁴⁵. Y, también, se precisa cuáles, a veces, son los elementos de convicción del árbitro al afirmar que éste decide ponderando los diferentes elementos en juego extraídos de las diferentes alegaciones, documentos y demás elementos de convicción –en concreto, la visita a la empresa–¹⁴⁶.

Asimismo, la necesidad de motivar los laudos se cumple de un modo más que más que sobrado en la inmensa mayoría de los analizados. Es más, los razonamientos efectuados por los árbitros, en el común de los supuestos, son rigurosos y, normalmente, extensos y, en ocasiones, se caracterizan por un cartesianismo realmente encomiable¹⁴⁷. Así, nos encontramos, en conjunto, con unas construcciones muy minuciosas y con la utilización de categorías, jurídicas o no, muy depuradas que contribuyen a la seriedad y rigor de los arbitrajes. En fin, muchos laudos se recrean en la aplicación de las oportunas construcciones con unos planteamientos expansivos, que, quizá, puedan ser excesivos en algún caso, mientras que algunos, pocos, resuelven, sin duda con criterio y rigor, pero de un modo muy operativo y pragmático¹⁴⁸.

En fin, la relación de los mencionados principios del procedimiento arbitral con los que presiden el proceso laboral es, en general, evidente. Ahora bien, lo cierto es que una de las características inherentes a éste se ve incrementada, de modo casi exponencial, en los mencionados procedimientos: es el caso de la celeridad, como a continuación expondré. En otros casos, hay un cierto paralelismo entre los principios propios de éstos y el proceso laboral y, en algunos de ellos, hay notables divergencias o bien importantes peculiaridades.

En efecto, la celeridad que caracteriza los procedimientos arbitrales alcanza una notable eficacia calculando el período que media entre la suscripción de los compromisos arbitrales y las fechas en que se dictan los laudos. Además, la concurrencia de tal rasgo es más apreciable aún si se tiene en cuenta que éstos se equiparan a sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, según prevé la disposición adicional 7ª de la LPL¹⁴⁹ y que los supuestos de impugnación judicial son la excepción a la regla, pues, en el común de los supuestos, no se produce una reclamación de tal naturaleza que introduzca un elemento de incertidumbre y de dilación respecto del conflicto. Y ello, al margen de los problemas que suscita la ausencia de un plazo legal para que los laudos adquieran firmeza, que desbordan, completamente, las pretensiones de este trabajo.

¹⁴⁵ Laudo 7-12-2001, Antec. 6º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001.

¹⁴⁶ Laudo 11-10-1999, Antec. 5º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999.

¹⁴⁷ Obviamente, quedan fuera de tales valoraciones los arbitrajes en los que ha participado el autor de este trabajo.

¹⁴⁸ Así, por ejemplo, Laudo 30-10-2002, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 344/2002.

¹⁴⁹ Como recuerda, con énfasis, el laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, Fund. 4º, SERCLA, respecto de la obligación de la Administración Pública de dar cumplimiento al fallo.

Asimismo, cabe decir que la brevedad de los plazos establecidos para dictar los laudos bien sea en virtud de lo acordado por las partes o bien sea, subsidiariamente, por lo dispuesto en los Reglamentos de desarrollo de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales aconseja, en muchos casos, una ampliación del período hábil para emitirlo, solicitada, normalmente, por los árbitros y autorizada ambas partes. Realidad que evidencia, de nuevo, la enorme flexibilidad del procedimiento que nos ocupa. Con todo, puede afirmarse que la celeridad de los procedimientos es meteórica comparada con la, pese a todo, mayor lentitud de los procesos, en especial, si se recurren las sentencias de los jueces o tribunales de instancia.

Desde otra perspectiva, en la línea de dejar constancia de la observancia de las reglas imperativas impuestas a los procedimientos arbitrales, se explicita, en algunos casos, el respeto a las reglas de legitimación de los sujetos que han instado el procedimiento arbitral, como cuando se afirma que se da el expreso reconocimiento de la mutua representación y de la capacidad para actuar¹⁵⁰ o cuando se declara la inequívoca legitimación al ser todos los sujetos negociadores por ambas partes los que actúan en el procedimiento arbitral, según el art. 20 del Reglamento del ASEC¹⁵¹. Y, desde el punto de vista de las concretas partes que intervienen en aquél, las situaciones son muy distintas y dependen del tipo de conflicto de que se trate y de lo específicamente previsto para cada supuesto en los Reglamentos de desarrollo de los Acuerdos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos laborales.

Todo ello se relaciona, directamente, con la génesis del arbitraje que requiere, como ya se ha dicho, el expreso acuerdo entre las partes con el fin de someter a un tercero su discrepancia. Y, al margen de que la iniciativa pueda ser de una de ellas –como, a veces, explicitan los laudos–, ambas son las promotoras del procedimiento arbitral, por lo que, al menos desde ese punto de vista, hay paridad en una situación querida libremente por ellas. Por consiguiente, la dialéctica entre una y otra es, necesariamente, distinta a la procesal y a los roles que en ésta se atribuyen al demandante y al demandado, que, obviamente, no existen en el arbitraje.

En todo caso, se dan en éste variadas situaciones, ya que hay una cierta diversidad en la conformación de las partes en un procedimiento arbitral y, también en un sentido más amplio, de los intervinientes en él. Y ello recuerda, en el fondo, a lo que sucede en el ámbito del proceso laboral, al menos, en algunos casos y salvando todas las distancias entre éste y el referido procedimiento: por ejemplo, que tengan presencia en el procedimiento arbitral todas las partes citadas, que son tres sindicatos, incluido un sindicato minoritario y la dirección de la empresa¹⁵² o que un sindicato actúe como promotor y otro en calidad de adherente a la pretensión¹⁵³. Desde otra vertiente, a veces actúan como partes los sindicatos firmantes de un convenio colectivo o un solo sindicato y, en su caso, el comité de empresa y, por otra parte, la representación de la empresa o empresas implicadas en el conflicto. Y, al igual que puede suceder con el proceso de conflictos colectivos, en ocasiones, las partes son sindicatos enfrentados entre sí en un determinado conflicto de interpretación.

Por último, incidentalmente, cabe decir que la agilidad y flexibilidad de los procedimientos arbitrales también se manifiesta en la acumulación de las reclamaciones en un solo

¹⁵⁰ Laudo 10-12-99, Exp. 11/1999/71 SERCLA.

¹⁵¹ Laudo de 15-6-2003, SIMA Exp. 327/03, p. 7.

¹⁵² Laudo 24-1-2000, SIMA (BOE 24-3).

¹⁵³ Laudo 11-6-99, SIMA (BOE 20-7).

expediente con el fin de conseguir una economía de medios y una simplificación de las actuaciones y una mayor seguridad jurídica al unificar dos procedimientos en curso de tramitación ante cierto Servicio encargado de la solución autónoma o extrajudicial de conflictos laborales sustancialmente iguales. Así, determinados laudos dejan constancia expresa de que se procedido de tal manera¹⁵⁴. En fin, algún laudo se plantea, de modo expreso, la interrupción de la prescripción de las obligaciones relacionadas con el objeto del conflicto producida por el inicio de los trámites de conciliación-mediación y arbitraje¹⁵⁵.

B) Flexibilidad del procedimiento arbitral y amplias facultades de los árbitros: en particular, en la ordenación de las actuaciones, de las comparencias y en la relativa informalidad del mismo.

La capacidad del árbitro para llevar a cabo, de un modo flexible, fluido y eficaz, las actuaciones propias del procedimiento arbitral es otra de las características de los arbitrajes. Es decir, dentro del respeto a los principios ya señalados en el epígrafe anterior, otro rasgo distintivo de aquél es la enorme versatilidad y ductibilidad de las reglas que lo ordenan y que hacen posible la consecución de su objetivo básico: a saber, zanjar un conflicto en un corto lapso de tiempo –sin judicializarlo, en el caso de que ello fuera posible– a través de la intervención de un tercero, nombrado voluntariamente por las partes enfrentadas, cuya decisión es vinculante para ellas e inmediatamente ejecutiva.

Ciertamente, tal característica se asemeja, salvando todas las distancias, a la inmediatez y las facultades del juez en orden a la dirección del proceso laboral. Sin embargo, en el caso que ahora nos ocupa, aquella conoce un sesgo muy particular. En efecto, hay una enorme flexibilidad en las actuaciones arbitrales y, en concreto, en las facultades del árbitro para dirigir y ordenar el aludido procedimiento en un contexto jurídico de reducidas reglas que aquél puede interpretar de manera extraordinariamente flexible. Es decir, las pautas y los principios básicos están reglados y han de respetarse escrupulosamente por el árbitro, pero el modo de concretar unas y otros permite un amplio espacio de iniciativa a éste tanto en la forma en que ha de proceder la intervención de las partes, en la de llevar a cabo las comparencias, en la de efectuar las pruebas que estime pertinentes o en la de construir la decisión arbitral.

Por otra parte, sin perjuicio de que al árbitro le corresponde, como acabo de señalar, la iniciativa en la dirección y ordenación del procedimiento arbitral, en ocasiones y aunque sólo sea respecto de determinadas actuaciones, tiende actuar de un modo consensuado con las partes, procurando prolongar, así, el respeto a la autonomía colectiva que, como también hemos visto, impregna el aludido procedimiento. El análisis de los laudos confirma, sobradamente, estas hipótesis, si bien alguna de las posibilidades siguientes están previstas, de modo expreso, o, al menos, esbozadas en los propios Reglamentos de desarrollo de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos. Así, por ejemplo, el árbitro o árbitros pueden:

- Ofrecer a las partes la posibilidad de hacerle llegar, dentro del plazo que el determine, las alegaciones o datos complementarios que aquellas considerasen oportunos¹⁵⁶.

¹⁵⁴ Laudo 11-10-1999, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999. Y lo mismo puede suceder con la acumulación de los procedimientos de mediación previa al arbitraje, como evidencia el laudo 24-1-2000, SIMA (BOE 24-3).

¹⁵⁵ Laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, Fund. 7º, SERCLA.

¹⁵⁶ Ahora bien, en el caso del SERCLA, el árbitro abrirá, en los conflictos jurídicos, un período de siete días para formular sus alegaciones y proponer pruebas.

- Decidir la entrega, a solicitud de las partes, de la copia del escrito de alegaciones de la contraparte al objeto de que cada una pueda formular las precisiones que estimen oportunas¹⁵⁷.
- Intentar que las partes alcancen un acuerdo, total o parcial, en el acto de comparecencia ante el árbitro¹⁵⁸, pues, como ya he señalado, el valor subsidiario del arbitraje respecto de la autonomía colectiva es claro.
- Pedir documentos adicionales que estime relevantes o escritos de posiciones, de precisiones o clarificaciones sobre determinados extremos de la materia sometida a su arbitrio.
- Solicitar el nombramiento de un experto en determinadas y complejas cuestiones a fin de que asesore al árbitro y emita un dictamen, lo que, al decir del propio laudo, se inscribe en la lógica de la prueba pericial¹⁵⁹.
- Llevar a cabo, in situ, una prueba de reconocimiento de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores reclamantes¹⁶⁰.
- Cambiar el tipo de arbitraje solicitado por las partes, esto es, de uno a dictar en derecho a otro a emitir en equidad o viceversa, si bien con las importantes limitaciones y matizaciones que ya expuse en su momento.
- Dictar, en su caso, “resoluciones arbitrales” como instrumento de actuación del árbitro en el oportuno procedimiento y como medio de comunicar a las partes determinada decisión¹⁶¹, contando, siempre, con el apoyo de los correspondientes Servicios o Institutos. No obstante, en muchos supuestos, se opta por otras vías más informales y directas de comunicación como puede ser, incluso, el correo electrónico.
- Proponer la ampliación del plazo decidido, en su caso, por las partes para dictar el laudo, si bien la decisión es competencia de las partes.

Por otra parte, las exigencias del respeto al principio de audiencia a las partes, aderezado por los de igualdad y contradicción, es aplicada de una manera muy flexible y versátil por los árbitros. El análisis de los laudos lo evidencia elocuentemente: de un lado, las comparecencias pueden celebrarse con ambas partes o de modo separado con cada una de ellas –o alternando una y otra fórmula–. La opción por una u otra modalidad depende de cada caso y de lo que considere, en cada momento, el árbitro y las propias partes a la luz de las circunstancias concurrentes. Éstas tienen que ver, sobre todo, con el grado y la fluidez de la comunicación entre las partes, con la posible tensión o crispación entre ellas, con la solicitud de una de las partes para comunicar al árbitro con más confianza –e, incluso, con reserva o confidencialidad– determinados datos o posiciones relativas al objeto o al contexto del arbitraje.

El enconamiento que conocen ciertos conflictos que llegan al procedimiento arbitral en un estado cercano al enquistamiento– cuando no a la putrefacción– explica la resistencia de algunos de los sujetos que intervienen en él a reunirse, ante la presencia del árbitro, con la otra parte. Y ello es explicable, al menos en parte, si se tiene en cuenta que detrás de todos

¹⁵⁷ Laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, Antec. 3.º SERCLA.

¹⁵⁸ Laudo 25-10-2000, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 237/2000.

¹⁵⁹ En métodos y valoración de puestos de trabajo, laudo 11-10-1999, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999.

¹⁶⁰ Laudo de 18-3-1999, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 7/1999 y laudo 11-10-1999, Antec. 4º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 103/1999, que fue practicada por el árbitro y el experto designado al efecto.

¹⁶¹ Laudo 30-1-2001, SIMA, Antecedentes de hecho, 4º (BOE 14-3).

los conflictos hay personas de carne y hueso que han empleado muchas horas –con frecuencia, demasiadas– en debatir los términos de una discrepancia y en buscar una salida consensuada a ella.

Y, asimismo, los referidos conflictos pueden haber tenido una intensa –y, a veces, larga– trayectoria que ha podido pasar ya por la comisión paritaria o por la comisión negociadora de un convenio y, a veces, por la mediación previa. Todo ello aderezado, al menos en alguna ocasión, con conflictos anteriores en sede judicial o con una convocatoria de huelga. En fin, tal cúmulo de posibles situaciones ayuda a comprender la petición –o la decisión del propio árbitro– de celebrar comparecencias separadas. En cualquier caso, lo importante no es tanto la modalidad de realizar aquellas sino que se respeten, en todo caso, los principios de audiencia, de contradicción y de equilibrio e igualdad de las partes en el procedimiento y que se evite la indefensión de alguna de ellas.

Asimismo, el número de comparecencias posibles a realizar ante el árbitro en un determinado procedimiento no está en absoluto tasado y responde a las características y complejidad de cada conflicto, a la forma de llevar la iniciativa el árbitro o árbitros y a sus concretas estrategias. No hay, en consecuencia, reglas rígidas, si bien, en la práctica, aquellas rondan, normalmente, las dos, aunque hay supuestos en que o bien sólo se celebra una o se superan el umbral de dos. Hay, también en este punto, una gran flexibilidad, lo que da lugar a dinámicas peculiares. De otra parte, los asistentes a tales comparecencias pueden no ser sólo las partes del procedimiento arbitral sino, con frecuencia, representantes de otros sujetos interesados en el conflicto que tienen algún tipo de interés en el objeto del mismo: así, por ejemplo, otros sindicatos minoritarios presentes en la empresa y la representación de ésta, pese a que ella quiso quedar al margen del conflicto al tratarse de una discrepancia sobre intereses sindicales –la composición del comité intercentros–¹⁶².

Igualmente, las partes suelen acudir a las comparecencias asistidas por asesores, lo que, en ocasiones, se comunica formalmente por ellas a fin de que la contraparte pueda hacer lo propio. En fin, la relatividad del lugar de las reuniones o comparecencias es otra muestra de flexibilidad del procedimiento arbitral, si bien lo habitual es que se realicen en el local del correspondiente Servicio –o Instituto– competente en materia de los sistemas extrajudiciales de Mediación y Arbitraje, pero, en algún caso concreto, ellas se llevan a cabo en otros espacios, como, por ejemplo, en la sede de la empresa o de un sindicato.

Por último, las comparecencias –a veces llamadas audiencias o reuniones– tienen un inestimable valor, máxime con el principio de informalidad –en el mejor sentido del término– que las preside. Sin duda, ellas –y, también, los escritos a los que me referiré a continuación– sitúan adecuadamente orientan al árbitro en conflictos que, en muchos casos, tienen una gran complejidad y una trayectoria previa que aquél no puede desconocer para resolverlo con suficientes elementos de juicio, con profesionalidad y, a ser posible, con acierto. Además, no hay que olvidar que el árbitro no deja de ser una persona externa –un extraño, al principio– respecto de la discrepancia conflicto que enfrenta a las partes, pero que, en un breve lapso de tiempo, debe de zambullirse en él a fin de que pueda decidir con criterio propio y de manera motivada. Así, aquél viene a ser una especie de paracaidista que cae en un terreno en el que debe situarse y orientarse de modo muy rápido, conocer a los contendientes y sus respectivas posiciones y dirimir el conflicto que los enfrenta en un perí-

¹⁶² Laudo 31-8-1999, SIMA, Antec. 4º (BOE 1-11).

odo realmente corto. Por ello, tan peculiar situación del árbitro justifica un procedimiento ágil y operativo en el que él tenga amplias prerrogativas y precisas obligaciones.

Por otra parte, en el desarrollo del procedimiento arbitral, prima, con ciertos límites, una relativa y bien entendida informalidad. Así, rige el principio de la oralidad, pero ello no es óbice para que sea muy frecuente que las partes fijen por escrito sus respectivas posiciones sobre el fondo del conflicto. De todos modos, y como es bien sabido, la iniciación de tal procedimiento requiere, necesariamente, la forma escrita y el preciso detalle de ciertos extremos de interés para identificar las partes afectadas por el conflicto y para delimitar el objeto del arbitraje, especificando su génesis y desarrollo, la pretensión y las razones que la fundamentan¹⁶³.

Pero, junto a tales ineludibles exigencias, hay otro tipo de escritos, no preceptivos con carácter general, que, a veces, se materializan en los denominados escritos de alegaciones—, lo que, obviamente, no excluye que las posiciones de las partes se complementen, verbalmente, en las comparecencias realizadas ante el árbitro. Y, en alguna ocasión, el laudo se refiere a que se han presentado escritos de conclusiones¹⁶⁴. Tales documentos son opcionales, pues pueden ser presentados por las partes o, eventualmente, pueden ser exigidos por el árbitro, y deben constar en el acta que se incorpora al expediente del procedimiento arbitral, como, en ocasiones, los laudos declaran, expresamente.

Pues bien, todos estos escritos —junto con las alegaciones verbales expuestas en las comparecencias y las pruebas presentadas a lo largo del procedimiento— constituyen una práctica de suma utilidad para precisar el alcance de las desavenencias sometidas a arbitraje y, en consecuencia, el del éste. Máxime cuando el compromiso arbitral alcanzado entre las partes puede ser muy sucinto y, aunque no lo sea, siempre requiere una adecuada contextualización y, en muchos casos, de ulteriores concreciones y aclaraciones.

Y, en esa misma línea, los elementos de convicción de los árbitros pueden basarse en testimonios orales o en documentos escritos de muy dispar naturaleza, pues es obvio que lo importante es conseguir fundamentar el criterio arbitral y la consiguiente decisión, sirviéndose para ello de cuantos medios de prueba sea oportuno en cada caso. En todo caso, no hay unas reglas más o menos precisas —más allá del obligado respeto a los principios generales ya mencionados—, como las del proceso laboral, que puedan condicionar o formalizar, en mayor o menor medida, la realización de las pruebas que el árbitro y las partes estimen pertinentes: por ello, se llevan a cabo, con mucha flexibilidad, la práctica de pruebas basadas en la aportación de documentos, en los testimonios o confesiones de determinadas personas expuestas en las comparecencias efectuadas ante el árbitro —que pueden incluir el careo entre las partes y preguntas y repreguntas—, en el informe de peritos o en la petición de un dictamen.

Esto es, en el caso de que la prueba se realice, ella reviste una gran variedad potencial, siendo muy utilizada la presentación de documentos, por propia iniciativa o a petición del árbitro, de muy diferente índole, pues guardan una estrecha relación con el tipo de conflicto de que se trate y con los antecedentes y contexto del mismo. Así, muy en síntesis, tales documentos van en los laudos analizados desde las actas de los convenios colectivos y los acuerdos alcanzados en diferentes centros de trabajo o los anteriores convenios a uno o

¹⁶³ Así, por ejemplo, en art. 14.2 del Reglamento del ASEC.

¹⁶⁴ Laudo 11-6-99, SIMA, Fund. 1º (BOE 20-7).

varios estudios pormenorizados sobre la materia controvertida realizados por cada una de las partes conforme a los criterios establecidos por la Comisión Paritaria del convenio colectivo y, en algún caso concreto, por un experto que asesora al árbitro. Y pasan, también, por la presentación de justificaciones documentales de inversiones, de la forma de estar organizada la empresa o cierta parte de ella, de cuadrantes horarios o de expedientes de regulación de empleo anteriormente tramitados. En este punto, como es lógico –y como sucede en el ámbito de la prueba documental en el proceso laboral– la amplitud material de los supuestos posibles es extraordinariamente grande.

En fin, y a modo de colofón de este epígrafe, en el fondo de la reiterada flexibilidad y agilidad de los arbitrajes, se encuentra la labor callada, pero extraordinariamente eficaz, de los Servicios e Institutos encargados de gestionar los procedimientos de mediación –o de conciliación– y, en lo que aquí nos interesa, los arbitrales. No se trata, lógicamente, de unas oficinas del tipo de las judiciales, sino de unas estructuras muy sencillas, orgánica y funcionalmente, reducidas en cuanto al número de personas que las componen y dirigidas por unos vocacionales profesionales con una amplia experiencia en el campo de las relaciones laborales. Ellos y las personas que se integran en los aludidos Servicios ponen todos los medios a su alcance para que se logren las finalidades de los sistemas extrajudiciales o autónomos de solución de conflictos laborales y para que, en la medida de sus posibilidades, se respeten los principios que los rigen.

En suma, hay una estrecha relación entre la simplicidad y versatilidad del procedimiento arbitral y el tamaño y la operatividad de los Servicios e Institutos en que aquél se sustenta. En efecto, éstos son un eficaz soporte funcional e instrumental de los citados procedimientos y de la labor que deben llevar a cabo los árbitros, pues desarrollan su actividad de tramitación y de apoyo a éstos con unas grandes dosis de discreción y de eficacia. Tan es así que, afortunadamente, al menos hasta el momento, tales Servicios no han reproducido, en su funcionamiento, las nefastas inercias burocráticas tan arraigadas en las Administraciones Públicas, en las que, por otra parte, no se encuadran en la mayoría de los supuestos. La juventud de estos sistemas, su peculiar configuración jurídica –su condición de Fundaciones en un buen número de casos– y la identificación de las personas que los gestionan con sus objetivos hacen que ellos se distingan por su agilidad y operatividad, lo que forma parte de un haber pacientemente conseguido. En fin, tales personas son absolutamente conscientes de la necesidad de los que los referidos sistemas ganen terreno, extendiendo los espacios que ya ocupan y normalizando la utilización de los procedimientos que son de su competencia; y, asimismo, de la conveniencia de procurar un mayor prestigio a los mismos.

C) Estructura interna de los laudos y alcance de las disposiciones arbitrales.

La flexibilidad propia de los arbitrajes se evidencia, asimismo, en lo relativo a la construcción de los laudos y al contenido posible de sus disposiciones arbitrales. En efecto, la simplicidad interna de los mismos es la nota dominante, pues, en la mayoría de los casos, ellos se articulan en base a tres ejes claramente diferenciados que recuerdan, sobremanera, a los de las sentencias: de un lado, los antecedentes de hecho; de otro, los fundamentos –de derecho o jurídicos o, en su caso, de equidad–; y, en fin, la disposición arbitral o decisión, que viene a equivaler al fallo judicial. Y, en algún caso, a los fundamentos se añade la referencia a la motivación¹⁶⁵, lo cual, obviamente, explicita la lógica exigencia de que los laudos sean motivados.

¹⁶⁵ Laudo 14-2-2001, Exp. 11/2001/1, SERCLA.

Por otra parte, los laudos no contienen, dentro de los antecedentes del mismo, los hechos probados, pero sí hay una reiterada alusión a los hechos relevantes o datos esenciales para fundamentar la correspondiente decisión arbitral. Y ello supone una diferencia entre el proceso laboral y el procedimiento arbitral, ya que, en éste, no hay unas exigencias tan precisas en materia de prueba y, en consecuencia, el árbitro dispone de una mayor libertad a la hora de reflejar en los antecedentes del laudo aquello que estima relevante, al margen de que haya sido o no probado en el sentido procesal del término.

No obstante, partiendo de tal común denominador, hay un buen número de laudos que se estructuran, internamente, de un modo no tan uniforme, lo que denota que hay una cierta libertad en la construcción de los mismos. En efecto, en ocasiones, nos encontramos con una articulación más plural: así, por ejemplo, cuando se incluyen antecedentes, hechos origen del laudo, consideraciones previas y fundamentos motivados; o, eventualmente, antecedentes, naturaleza y objeto del laudo, partes legitimadas, fundamentos jurídicos procesales, fundamentos jurídicos materiales y resolución arbitral¹⁶⁶. En fin, a veces, no se efectúa una diferenciación formal entre los fundamentos y la parte dispositiva, aunque esta se deduce de lo expuesto al final del laudo¹⁶⁷.

Por otra parte, por lo que respecta a las disposiciones arbitrales, hay, en ocasiones, fallos interpretativos, si bien podría pensarse, en algún caso, que son de mera remisión a lo precisado en la motivación del laudo: así, hay decisiones arbitrales que declaran expresamente que se reconoce determinado derecho en los términos establecidos en uno o varios de los fundamentos del laudo¹⁶⁸. Asimismo, hay decisiones arbitrales que establecen un período de transitoriedad para aplicar determinadas decisiones adoptadas por el laudo¹⁶⁹ o conceden un último plazo para completar la adscripción voluntaria de trabajadores a determinada sección de la empresa en un conflicto que versa, precisamente, sobre la selección del personal que ha de adscribirse a determinada sección, según los requisitos contenidos en un fundamento del propio laudo¹⁷⁰. Y, en fin, alguna disposición arbitral establece una regulación supletoria para el supuesto de falta de acuerdo expreso entre las partes sobre determinado punto del conflicto¹⁷¹.

Además, algún laudo explicita que concede un plazo de quince días naturales desde la fecha del mismo para plantear aclaraciones al árbitro sobre cualquier extremo dudoso de su parte dispositiva¹⁷². O de siete días hábiles, a contar desde la notificación del laudo a las partes, para solicitar al árbitro las aclaraciones que sobre el mismo consideren oportunas¹⁷³. Pero, en un supuesto, la solicitud de aclaración se produce casi cuatro meses después de haberse dictado el laudo, lo que, al menos en este caso, da una idea de la elasticidad de las actuaciones; ello sucede cuando una de las partes afectadas por aquél solicita ciertas precisiones sobre el mismo vistas las dudas interpretativas que determinados puntos del mismo suscitan, lo que da lugar a una nueva resolución arbitral aclarando los puntos oscuros en evi-

¹⁶⁶ Laudo de 15-6-2003, SIMA Exp. 327/03.

¹⁶⁷ Laudo 24-5-2003, SIMA Exp. A/5/2003/I.

¹⁶⁸ Laudo 3-11-2000, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 236/2000.

¹⁶⁹ Laudo 24-3-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 16/99.

¹⁷⁰ Laudo 17-5-2000, Exp. 11/2000/52, Fund 7º y Disp.arbitral, SERCLA.

¹⁷¹ Laudo de 30-1-2001, SIMA (BOE 14-3).

¹⁷² Laudo 25-10-2000, Decisión arbitral 2º, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 237/2000.

¹⁷³ Laudo 17-2-2003, SIMA (BOE 3-4).

tación de nuevos conflictos¹⁷⁴. En el fondo, subyace la ausencia, en ocasiones, de un plazo para proceder a la realización de tal aclaración.

Por otra parte, es indudable que, también en tal hipótesis, debe de regir un principio de congruencia entre la disposición arbitral y el contenido de la aclaración que se adopta a posteriori; de ahí que se afirme que lo único sobre lo que puede pronunciarse el árbitro es sobre las materias que se sometieron a su arbitraje, que eran de carácter retributivo, pero no sobre el resto del articulado del convenio¹⁷⁵. Es decir, no cabe que, por esta vía, el árbitro se extralimite y aborde cuestiones no relacionadas con el núcleo de la controversia ya sometida a decisión arbitral.

En otros casos, las dudas están en el origen de un denominado “laudo arbitral aclaratorio”. En él, se precisa que ni el ASEC ni su Reglamento de aplicación contemplan de manera expresa la apertura de un trámite de aclaración, una vez dictado el laudo, pero la regularidad de dicho trámite no parece discutible, no correspondiendo a los árbitros aplicar regla alguna respecto del plazo para promover la solicitud en tal sentido. Además, se afirma que debe prevalecer la seguridad jurídica que da un laudo aclaratorio, sin que éste pueda alterar el sentido de la decisión adoptada en su momento. En fin, su finalidad queda rigurosamente limitada a despejar determinadas incertidumbres contenidas en la parte dispositiva del laudo con vistas a garantizar a las partes el máximo grado de certeza en la aplicación de las reglas que resuelven el conflicto¹⁷⁶. Esto es, el objeto de la aclaración ha de ser la decisión arbitral y no los argumentos utilizados para llegar a ella.

Por otra parte, cuando actúa un colegio arbitral, cabe la posibilidad de que uno de los árbitros discrepe del criterio sostenido por la mayoría del mismo. De ahí que, en muy contadas ocasiones, los laudos incorporan un voto particular al no haberse llegado a un consenso entre los diferentes árbitros: en unos casos, porque, pese a coincidir sustancialmente con los hechos que subyacen en el conflicto, no se comparte la valoración jurídica de los mismos efectuada por los otros dos árbitros, por lo que se precisan los concretos motivos del disenso y se rebaten, dialécticamente, los argumentos de la mayoría¹⁷⁷. Y, en otros supuestos, el discrepante deja constancia de su convicción de que hubiera sido necesaria alguna actuación complementaria para un conocimiento más detenido de las circunstancias concurrentes, en particular alguna visita al centro de trabajo para conocer directamente las funciones realmente efectuadas por los trabajadores afectados por el conflicto sobre encuadramiento profesional¹⁷⁸.

En fin, la flexibilidad de los procedimientos arbitrales también puede afectar a la eventual publicación o no de los laudos en el Boletín Oficial correspondiente, pues, en ocasiones, los Reglamentos de desarrollo de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecen que ello se realizará cuando proceda¹⁷⁹. De ahí que se haya creado una práctica consistente en que la mencionada publicación tenga un carácter opcional o dispositivo para las partes, pues puede suceder que, por las razones que ellas estimen oportunas, que pueden ser de mera oportunidad –como pueden ser el intento de preservar ciertas situa-

¹⁷⁴ Aclaración de 6-5-2002 al laudo de 7-12-2001, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 271/2001.

¹⁷⁵ Como sostiene la aclaración mencionada en la nota anterior.

¹⁷⁶ Resolución de la Dirección General de Trabajo 12-9-2000 (BOE 29-9), en relación al laudo 20-6-2000, SIMA.

¹⁷⁷ Laudo 31-8-1999, SIMA (BOE 1-11).

¹⁷⁸ Laudo 23-7-1999, Instituto Laboral de la CAM, Exp. PAM 75/99.

¹⁷⁹ Es el caso del art. 22 del ASEC

ciones o datos o la imagen de una determinada empresa o grupo de ellas–, prefieran que tal trámite no se materialice y que el laudo. Claro es, la consecuencia inmediata es la repercusión que tal omisión tiene en la eficacia jurídica del laudo. Pero, sea como fuere, prima la voluntad de las partes, que pueden optar por declinar la publicación oficial del laudo.

ANEXO. RELACIÓN DE LAUDOS ANALIZADOS (PERÍODO 1998-2003)

A) Procedimientos seguidos ante el SIMA

- Laudo de 21 de octubre de 1998 (BOE 18-12) dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre fijación de la jornada anual para 1998 prevista en el convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo.
- Laudo de 24 mayo de 1999 (BOE 29-6) dictado en derecho por el árbitro Francisco Pérez de los Cobos sobre plus de nocturnidad y pagas extraordinarias según el convenio colectivo nacional del Textil y la Confección.
- Laudo de 11 de junio de 1999 (BOE 20-7) dictado en derecho por el árbitro Fernando Valdés Dal-Ré sobre derecho a los días de disfrute de descanso semanal en la empresa Paradores de Turismo de España.
- Laudo de 31 de agosto de 1999 (BOE 1-11) dictado en derecho por los árbitros Fernando Valdés Dal-Ré, Ignacio García-Perrote Escartín y Joaquín Aparicio Tovar sobre constitución del comité intercentros en la empresa Paradores de Turismo de España.
- Laudo de 24 de enero de 2000 (BOE 24-3) dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre jornada anual ordinaria fijada el convenio colectivo de la empresa Paradores de Turismo de España.
- Laudo de 20 de junio de 2000 (BOE 2-8) dictado en equidad por los árbitros Fernando Valdés Dal-Ré, José Luis Goñi Sein y José María Marín Correa sobre incrementos salariales de los años 1999 y 2000 del convenio colectivo nacional de las Empresas de Publicidad.
- Laudo de 17 de julio de 2000 (BOE 15-9) dictado en derecho por los árbitros Jesús Cruz Villalón, María Fernanda Fernández López y Salvador del Rey Guanter sobre determinación de los supuestos de licencias retribuidas y de suspensión del contrato de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada anual efectiva en la empresa Paradores de Turismo de España.
- Laudo de 30 de enero de 2001 (BOE 14-3), dictado en derecho por el árbitro Ignacio García –Perrote Escartín sobre pluses retributivos llamados de “retén” y “nucleares” de la empresa Alstom Contracting.
- Laudo de 18 de marzo de 2002 (BOE 1-5), dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre derecho a percibir un plus de convenio en relación a los ingresos brutos mensuales de la empresa según el convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo.
- Laudo de 21 de marzo de 2002 (BOE 5-6) dictado en derecho por el árbitro Jaime Montalvo Correa sobre premio de jubilación establecido en el VIII convenio colectivo de Enseñanza Privada.
- Laudo de 17 de febrero de 2003 (BOE 3-4) dictado en equidad por el árbitro Ricardo Escudero Rodríguez sobre modificación del sistema de libranzas en la empresa Diario El País.

- Laudo de 13 de marzo de 2003 (BOE 26-4) dictado en equidad por el árbitro Jaime Montalvo Correa sobre pago de ciertos pluses y abono en dos o en tres pagas extraordinarias según el convenio colectivo del Grupo de Unión Fenosa.
- Laudo de 24 de mayo de 2003, Exp. A/5/2003/I, dictado en derecho por el árbitro Juan Antonio Sagardoy Bengoechea sobre alcance del centro de trabajo tras escisión de la empresa Compañía Roca Radiadores en tres sociedades.
- Laudo de 15 de junio de 2003, Exp. A/7/2002/I, dictado en derecho por el árbitro Jaime Montalvo Correa sobre derecho de un sindicato a acceder a la comisión negociadora del convenio marco para el Grupo Endesa.
- Laudo de 25 de junio de 2003, Exp. A/6/2003/I, dictado en derecho por el árbitro Tomás Sala Franco sobre cumplimiento de un acuerdo en materia de reposición de plantilla y su distribución porcentual del Grupo Endesa.

B) Procedimientos seguidos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCAM).

- Laudo de 24 de marzo de 1998, PA 4/98, dictado en derecho por los árbitros Alfredo Montoya Melgar, Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y Fernando Valdés Dal-Ré, sobre carácter absorbible del plus función en la empresa AGFUFYSRSA.
- Laudo de 18 de marzo de 1999, Exp. PAM 7/1999, dictado en derecho por los árbitros Ángel Calzada Calvo, Vicente Díaz López y Fernando Valdés Dal-Ré sobre reclasificación profesional en la empresa John Deere Ibérica.
- Laudo de 24 de marzo de 1999, Exp. PAM 16/99, dictado en equidad por el árbitro Marcos Peña Pinto sobre número de trabajadores que han de ocuparse de determinada sección en la empresa Tapón Corona Ibérica.
- Laudo de 23 de julio de 1999, Exp. PAM 75/99, dictado en derecho y en equidad por los árbitros Alfredo Montoya Melgar, Ricardo Escudero Rodríguez y M^a Luisa Senabre Llabata sobre encuadramiento profesional de trabajadores de la empresa en el Nomenclator y sobre el nivel y categoría profesional correspondiente a dicho personal en la empresa Industrias Confeccionistas de Parla (INCOPASA).
- Laudo de 11 de octubre de 1999, Exp. PAM 103/1999, dictado en derecho por el árbitro Fernando Valdés Dal-Ré sobre clasificación profesional en la empresa Hermanos Cuens.
- Laudo de 25 de octubre de 2000, Exp. PAM 237/2000, dictado en derecho por el árbitro Marcos Peña Pinto sobre revisión salarial en la empresa Bertrand Faure Componentes.
- Laudo de 3 de noviembre de 2000, Exp. PAM 236/2000, dictado en derecho por el árbitro Fernando Valdés Dal-Ré sobre derecho y reclamación de cantidad relacionada con el plus de nocturnidad en la empresa Yandrós SA.
- Laudo de 22 de diciembre de 2000, Exp. PAM 274/2000, dictado en derecho por el árbitro Fernando Valdés Dal-Ré sobre aplicación funcional y personal del convenio colectivo de residencias de la tercera edad a las Congregaciones Marianas de las Esclavas del Sagrado Corazón A.C.I.
- Laudo de 22 de febrero de 2001, dictado en derecho por el árbitro Alfredo Montoya Melgar sobre cálculo del plus de antigüedad del convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de la Comunidad de Madrid.
- Laudo de 7 de diciembre de 2001, Exp. PAM 271/2001, dictado en equidad por el árbitro Adrián González Martín sobre incremento de salarios y de productividad en una contrata derivado del proceso de negociación del convenio colectivo de la empresa

Compañía General de Servicios y Construcción.

- Laudo de 25 de marzo de 2002, Exp. PAM 104/02, dictado en derecho por el árbitro Miguel Ángel Díaz Peña sobre criterios para la determinación y ponderación de objetivos en un sistema de incentivos a la producción en la empresa Industria de Turbopropulsores SA.
- Laudo de 30 de octubre de 2002, Exp. PAM 344/2002, dictado en equidad por Marcos Peña Pinto sobre fórmula del descuento salarial por motivo de huelga general en la empresa Electrolux Home Products Operations España.
- Laudo de 4 de abril de 2003, Exp. PAM 120/03, dictado en derecho y equidad por el árbitro Miguel Ángel Díaz Peña sobre criterios para la determinación y ponderación de objetivos en un sistema de incentivos a la producción en la empresa Industria de Turbopropulsores SA.

C) Procedimientos seguidos ante el SERCLA

- Laudo de 22 de septiembre de 1999, Exp. 41/1999/61, dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre jornada mensual y sus efectos sobre el cómputo de las horas extraordinarias de la empresa Parque Isla Mágica.
- Laudo de 10 de diciembre de 1999, exp. 11/1999/71, dictado en equidad por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre aplicación de un acuerdo colectivo de incrementos salariales a cada trabajador de un centro de la empresa Pacaba Hostelería y Servicios.
- Laudo de 17 de mayo de 2000, exp. 11/2000/52, dictado en equidad por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre selección de trabajadores afectados por el cambio de condiciones de trabajo derivado de una nueva actividad en la empresa Construcciones Aeronáuticas SA.
- Laudo de 14 de febrero de 2001, exp. 11/2001/1 dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre forma de llevar a cabo un incremento salarial acordado en la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.
- Laudo 22-6-2001, Exp. 21/2001/19, dictado en derecho por el árbitro Jesús Cruz Villalón sobre los efectos económicos de la obligación del empleador de abonar la cantidad correspondiente al plan de pensiones de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Huelva.
- Laudo de 1 de diciembre de 2001, Exp. 18/2001/33, dictado en derecho por el árbitro Juan Almohalla Villanueva sobre determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa Gas Granada.
- Laudo de 24 de diciembre de 2001, Exp. 41/2001/128, dictado en derecho por el árbitro Antonio Ojeda Avilés sobre homogeneidad de las condiciones pactadas en dos centros de trabajo de la empresa Danone a propósito de la externalización de la actividad logística de la misma.