

# BOLETÍN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

▣ Año LXXII

▣ Núm.2210

▣ Julio de 2018

## RECENSIÓN



**La mediación y el arbitraje laboral. Una perspectiva desde la mediación civil y mercantil,  
y el arbitraje común**

Rodríguez Elorrieta, N.

**ALMUDENA VALIÑO CES**

## RECENSIÓN

RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.

### **La mediación y el arbitraje laboral. Una perspectiva desde la mediación civil y mercantil, y el arbitraje común,**

Atelier, Barcelona, 2017, 392 páginas

I.S.B.N: 978-84-16652-65-5

Depósito Legal: B-14605-2017

**ALMUDENA VALIÑO CES**

Profesora de Derecho Procesal

Universidad de Santiago de Compostela

La investigación de la profesora Rodríguez Elorrieta tiene por objeto de estudio la mediación y el arbitraje laboral. En concreto, a lo largo de sus tres capítulos, se centra en el análisis comparativo entre la mediación y el arbitraje laboral, por un lado, y la mediación civil y mercantil y el arbitraje común, por otro. Ahora bien, más allá de llevar a cabo una exhaustiva comparación, la autora pretende concretar aquellos aspectos que, a su juicio, tendría que contemplar la posible futura ley de mediación y arbitraje laboral.

En el informe de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales, se destaca la necesidad de una nueva estructura y nuevos contenidos del Estatuto de los Trabajadores y se aboga por incorporar la regulación de «los procedimientos autónomos de resolución de los conflictos colectivos»<sup>1</sup>.

Tras el prólogo realizado por el profesor Arrieta Idiákez —de necesaria lectura para entender el objeto de la obra— se entra de pleno en el primer capítulo, en el que se hace una referencia al marco general de las soluciones extrajudiciales o autónomas de conflictos. Lo cierto es que la utilización de los mecanismos de resolución de conflictos de corte extrajudicial se originó en EE.UU. Las *Alternative Dispute Resolution* (ADR), que así es como se denominan estos mecanismos, aparecieron alrededor de los años treinta del siglo pasado debido al movimiento de libre acceso a la Justicia. Este movimiento fundamenta su reivindicación en que todos tengan la posibilidad de acudir a un sistema, cualquiera que sea, mediante el cual se logre una solución efectiva al conflicto planteado.

Tras esta visión general de las soluciones extrajudiciales, el cuerpo principal del primer capítulo se centra en el análisis de la mediación y el arbitraje laboral. Para ello se compara entre los diversos sistemas existentes a nivel autonómico de solución extrajudicial o autónoma de conflicto, así como

---

<sup>1</sup> Disponible en: [https://www.fidefundacion.es/Publicadas-las-Conclusiones-alcanzadas-por-el-Grupo-Fide-Por-un-nuevo-marco-legislativo-laboral\\_a423.html](https://www.fidefundacion.es/Publicadas-las-Conclusiones-alcanzadas-por-el-Grupo-Fide-Por-un-nuevo-marco-legislativo-laboral_a423.html).

de estos respecto al sistema de ámbito estatal —ASAC V—. La analogía evidencia, por un lado, que en materia de mediación y arbitraje la normativa se encuentra fraccionada, lo que genera cierta confusión y heterogeneidad; y, por otro, que en ella se infravalora el procedimiento, toda vez que regulan sucintamente aspectos como la solicitud, la duración o la finalización, sin entrar en su desarrollo. Por tal motivo, la autora considera que lo adecuado sería crear una legislación que subsanase las lagunas existentes y que permitiese armonizar toda la normativa laboral.

Tras el análisis de la diversa normativa, la profesora Rodríguez Elorrieta prevé ciertas consideraciones acerca del Informe del Consejo Económico y Social de España sobre este tipo de procedimientos autónomos. En él se hace hincapié en la creación de un sistema de solución de conflictos —individuales o colectivos—, que exprese la capacidad de las partes sociales de resolver por sí mismas las controversias que les resultan inevitables.

De igual modo, en esta parte se exponen una serie de datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. El reflejo de la situación del arbitraje y de la mediación laboral permite justificar la necesidad de analizar y mejorar la regulación existente al respecto para su mayor conocimiento, difusión y aplicación en la sociedad. En concreto, se comprueba como la utilización de la mediación ha ido incrementándose, mientras que el uso del arbitraje varía por momentos, siendo incluso escaso, en términos generales.

En el segundo capítulo, la autora centra la atención en la mediación civil y mercantil, con la clara intención de constatar qué la distingue de la mediación laboral. El análisis de las principales cuestiones acerca de la mediación civil y mercantil, regulada en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles —v. *gr.*, el ámbito de aplicación, los principios, el mediador y su formación o el procedimiento—, le permite identificar las diferencias prácticas entre ésta y la mediación laboral. En efecto, la principal premisa desplegada reside en la ausencia de una norma que regule específicamente qué debe entenderse por mediación laboral y cómo ésta se debe llevar a cabo.

Al hilo de esta evidencia, la autora expone el concepto de mediación laboral y el procedimiento a seguir. Respecto a los principios, y aun cuando cabe destacar que la mediación es voluntaria, inferida del principio de voluntariedad y libre disposición recogido en el artículo 6 de la referida ley, se plantean los pros y los contras que tendría la mediación obligatoria en el ámbito laboral. Y ello porque si establecemos un paralelismo con la conciliación, cabe recordar que en el orden laboral, se contempla ésta como preceptiva antes del proceso y como requisito previo a su tramitación, caracterizándose por la participación del juzgador en un doble plano: en el de la advertencia de los derechos y obligaciones de las partes en relación con el proceso iniciado y en el de la aprobación o no del acuerdo alcanzado si es que éste tiene lugar. Aun con todo, la realidad muestra que, hoy por hoy, tiende a verse como un mero trámite burocrático.

De igual modo, se profundiza en la formación requerida a los mediadores, así como en su responsabilidad civil y en la necesidad de crear un registro de mediadores en el ámbito laboral, especificando lo que se pediría a tal efecto. Como colofón, tras el análisis del procedimiento a través de medios electrónicos de la mediación en los ámbitos civil y mercantil, se aportan a este respecto ideas que podrían ser extrapolables al contexto laboral.

El tercer y último capítulo aborda el arbitraje. Este método para la resolución de conflictos no es un sistema novedoso en tanto que existe una larga tradición en nuestro derecho histórico de la institución arbitral, siendo el derecho romano el que configuró sus antecedentes. Si bien en nuestra

Carta Magna no existe un reconocimiento explícito y directo del arbitraje, lo cierto es que no cabe inferir de ello la ausencia de un fundamento constitucional de la institución arbitral. De hecho, como respaldo constitucional del arbitraje se pueden destacar los artículos 9.2, 33, 53 o 54. Es más, nuestro Tribunal Constitucional en numerosas sentencias ha reconocido al arbitraje como un medio heterocompositivo basado en la autonomía de la voluntad y la libertad.

La autora parte de la reflexión de por qué no se incluye el arbitraje laboral en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje e indaga en las diferencias entre éste y el arbitraje común. En realidad, se realiza un riguroso trabajo y se profundiza en distintas cuestiones en torno a este mecanismo de corte extrajudicial. Así, se estudia la posibilidad de que la flexibilidad y la autonomía de la voluntad de las partes —propia de la Ley de Arbitraje—, constituyan la base del arbitraje laboral, máxime cuando sin su voluntad no hay arbitraje ni tampoco procedimiento.

De igual modo, se analiza minuciosamente el procedimiento arbitral conforme a la referida Ley de 2003, poniendo el acento en que lo más significativo es que la solicitud prevista para el arbitraje laboral comprende en un mismo acto el requerimiento, la demanda y la contestación del arbitraje común, por lo que se configura como un procedimiento rápido y eficaz. Y ello, sin perjuicio de hacerse referencia a los aspectos negativos de dicho procedimiento.

Además, se determinan las particularidades que presenta, tanto la finalización del procedimiento arbitral, atendiendo a las materias sobre las que recae, como el convenio arbitral en materia laboral, teniendo en cuenta que a través de este convenio, las partes se comprometen a someter a la decisión de un árbitro las cuestiones litigiosas que surjan entre ellas dentro de las materias de libre disposición.

Otro de los aspectos se refiere a la proposición de introducir el procedimiento a través de medios electrónicos en el ámbito laboral, a la vista de que la Ley de Arbitraje, aunque no regule el arbitraje electrónico, sí lo menciona en numerosas ocasiones. En fin, se identifican y comentan los aspectos procedimentales de esta Ley que podrían ser aplicados al arbitraje laboral.

Para finalizar este capítulo, se lleva a cabo un estudio en torno a las distintas normativas de arbitraje cooperativo existentes en España. En efecto, no cabe olvidar que aun cuando los socios cooperativistas se encuentran al margen del derecho del trabajo, también cuentan con un régimen profesional, que origina conflictos entre los socios cooperativistas y la propia cooperativa. De esta manera, la solución de estos conflictos, canalizada a través del arbitraje, se convierte en un contexto relevante a tener en consideración a la hora de analizar el arbitraje laboral.

Efectivamente, en la obra se extraen aspectos positivos de las diversas normativas de arbitraje cooperativo y se efectúan consideraciones sobre su inclusión en la ley específica sobre mediación y arbitraje que propone. A modo de ejemplo, se pronuncia sobre la utilidad de la publicación de los laudos; la necesidad de que los árbitros, una vez acepten el cargo, convoquen a las partes a una reunión para la concreción de la cuestión sometida a arbitraje; o defiende la conveniencia de distinguir también en el arbitraje laboral entre un arbitraje ordinario y otro abreviado, tal y como se prevé en la normativa sobre arbitraje cooperativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En definitiva, se puede comprobar que los tres capítulos están perfectamente hilvanados y en ellos se caracterizan por una claridad expositiva, que se ve reforzada, asimismo, con multitud de citas de normas, doctrina y jurisprudencia, que ponen de manifiesto el amplio conocimiento sobre la materia.

Para finalizar, y tras unas conclusiones que condensan los aspectos más destacables de la investigación, la obra incluye unos anexos. En el primero de ellos, en el que se nos aportan datos

estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cabe constatar los resultados extraídos de las conciliaciones —colectivas e individuales—, así como de las mediaciones y de los arbitrajes a lo largo de los años 2011 a 2014. Asimismo, en el segundo y el tercer anexo se muestra gráficamente la situación de la utilización de estos métodos en el conjunto del Estado y la relativa al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

De igual modo, se incluye un anexo normativo, en el que se puede comprobar la dilatada relación de normas existentes a este respecto, tanto a nivel europeo —reglamentos, directivas y decisiones—, como a nivel interno —leyes, reales decretos, decretos, resoluciones u órdenes— u otras disposiciones o acuerdos interprofesionales y convenios colectivos. Así por ejemplo, respecto a la mediación civil y mercantil se analiza, tanto su regulación en la mencionada Ley 5/2012, como las normas sobre cooperativas de las Comunidades Autónomas de España; o respecto al arbitraje común, se estudia su regulación a través de la Ley 60/2003 y el arbitraje cooperativo de las Comunidades Autónomas de España.

Por último, podremos encontrar algunas resoluciones más relevantes dictadas en los últimos años por nuestros Tribunales. Esta recopilación y selección no sólo constituye un complemento perfecto para la exposición teórica que le precede, sino que también puede resultar de gran utilidad para los operadores jurídicos que, desde la perspectiva práctica, se enfrenten a esta realidad.

En definitiva, la mediación y el arbitraje constituyen el leitmotiv de la monografía de la profesora Rodríguez Elorrieta quien, con amplitud y rigurosidad, ofrece una completa panorámica de un tema con el que, sea como teóricos o como prácticos, nos encontraremos más de una vez a lo largo de nuestra vida profesional. Por tal motivo, su valoración ha de realizarse atendiendo a la plena actualidad y oportunidad del tema, toda vez que su importancia deriva no sólo de los casos a los que, en los últimos tiempos, estamos asistiendo como espectadores en los medios de comunicación, sino de la necesidad de vías alternativas para la resolución del elevado número de conflictos que surgen en nuestra sociedad y que, en muchas ocasiones, refleja las debilidades que aquejan a la Administración de Justicia.

Así las cosas, y en atención a la rigurosa y completa labor de la autora, la presente investigación está destinada a ser una monografía de referencia que pretende mejorar la regulación sobre la mediación y el arbitraje en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las aportaciones ofrecidas en otros campos del derecho. Igualmente, nos permitirá comprender mejor estos métodos de solución de conflictos, que suponen un recurso, cada vez más frecuente, en una sociedad globalizada como la nuestra. Por todo ello, no cabe sino recomendar esta obra, en tanto constituye un claro exponente de la mejor doctrina de nuestro país.

