

La solución del conflicto laboral a través del arbitraje. La experiencia de Estados Unidos de América

The solution of the labor dispute through arbitration. The United States of America experience

MARTÍN BORREGO GUTIÉRREZ

Abogado, exdirector del SIMA, doctorando en Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

Resumen: *La solución del conflicto colectivo laboral ha sido una de las preocupaciones de los Estados a partir de la Revolución Industrial. Para reducir o minimizar el impacto del conflicto laboral la mayor parte de los Estados ha articulado e impulsado tanto diferentes modelos de negociación colectiva como instrumentos de solución del conflicto en caso de falta de acuerdo, entre los que destacan la solución judicial y la arbitral. La solución arbitral no ha contado, con carácter general, con la aceptación de empresarios y trabajadores para resolver sus conflictos, con la excepción de Estados Unidos de América, donde el arbitraje tanto individual como colectivo constituye la base de la solución del conflicto laboral. El artículo analiza las referencias históricas al arbitraje como institución con una breve referencia al arbitraje en España. La parte central del artículo aborda la construcción del arbitraje laboral en Estados Unidos desde el siglo XIX hasta la actualidad, el papel del poder legislativo, de la negociación colectiva y de las sentencias del Tribunal Supremo de Estados Unidos. Al mismo tiempo se analizan también los cambios legislativos recientes que prohíben los acuerdos de arbitraje forzoso y las cláusulas de prohibición del ejercicio de acciones colectivas en los casos de acoso y abuso sexual, abriendo la posibilidad de acceso a los tribunales para un gran número de trabajadores estadounidenses, y otras iniciativas legislativas en el mismo sentido.*

Palabras clave:

Arbitraje Laboral, Sindicatos, Conflicto, Convenio Colectivo

Abstract: *The solution of the collective labor conflict has been one of the concerns of the States since the Industrial Revolution. In order to reduce or minimize the impact of the labor dispute, most of the States have articulated and promoted both different models of collective bargaining and instruments for resolving the conflict in the event of a lack of agreement, among which the judicial and arbitration solutions stand out. The arbitration solution has not counted, in general, on the acceptance of employers and workers to resolve their conflicts with the exception of the United States of America where both individual and collective arbitration constitutes the basis for the resolution of the labor dispute. The article analyzes the historical references to arbitration as an institution with a brief reference to arbitration in Spain. The central part of the article addresses the construction of labor arbitration in the United States from the 19th century to the present day, the role of the legislative power, collective bargaining, and the rulings of the United States Supreme Court. At the same time, recent legislative changes that prohibit forced arbitration agreements and clauses prohibiting the exercise of collective actions in cases of sexual harassment and abuse are also analyzed, opening the possibility of access to the courts for a large number of workers. Americans, and other legislative initiatives in the same direction.*

Keywords:

Labor Arbitration, Unions, Conflict, Collective Bargaining

Fecha de recepción: 29-11-2022

Fecha de aceptación: 4-1-2023

“...Y, asimismo, tolerar a quien comete una injusticia, preferir juzgarlo más de palabra que de obra y consentir en someter (la cuestión) más a un arbitraje que a un juicio; porque el árbitro mira la equidad, mientras que el juez la ley, y por esta razón se inventó el árbitro, a fin de que prevaleciese la equidad”.

Retórica, Libro 1., Capítulo 13, párrafo 1374. Aristóteles

I. El arbitraje en la historia. Una breve referencia al arbitraje en España

Ya en la Edad Antigua encontramos referencias escritas al arbitraje como instrumento de solución de controversias. Diferentes textos legales, filosóficos y políticos nos muestran el interés por la solución del conflicto entre los ciudadanos, con alusiones concretas en las civilizaciones egipcia, griega y romana.

Uno de los primeros textos escritos se sitúa cronológicamente en la IV dinastía egipcia (2.600 a 2.500 a.C) en las Actas de fundaciones funerarias de Kehfrá o Jefrén en las que ya se reflejaba que justicia ordinaria y justicia arbitral convivían. La justicia arbitral estaba destinada a resolver las controversias entre los cofrades de la fundación funeraria mediante la inserción voluntaria de una cláusula compromisoria que establecía el procedimiento arbitral (1) .

En el mundo romano aparecen referencias al “*arbiter*” en tres pasajes de las XII Tablas (449-451 a.C.) en las que el arbitraje es considerado como una figura dotada de “*potestas iudicanti*” (poder de juzgar) equivalente a la del “*iudex*” (juez) y en las que se prevé la designación de un árbitro para dividir la herencia (2) . La Ley de las XII Tablas fue el primer código jurídico escrito en el mundo romano, ya que con anterioridad solo existía un derecho consuetudinario (3) .

La opción por la solución del conflicto pactada y la opción por el arbitraje en caso de falta de acuerdo fue citada también de forma expresa por ARISTÓTELES en la Retórica (367 a 347 a. C.), cuando recomendaba preferir resolver un conflicto mediante la negociación antes que por la fuerza, y preferir el arbitraje al litigio, porque el árbitro privilegia la equidad del caso, mientras un juez aplica estrictamente la ley (4) .

En el mismo sentido, PLATÓN, si bien expresaba la necesidad imperiosa de que en un Estado existieran tribunales que pudiesen resolver los conflictos, planteaba también que la fórmula de resolverlos debería ser entre las partes en el ámbito más cercano al conflicto, mediante arbitraje y finalmente en los tribunales. Y así recogía en su obra Las Leyes “*...es preciso que los que tienen entre sí alguna diferencia, se dirijan primero a sus vecinos, a sus amigos, a todos aquellos que tengan conocimiento de lo que es objeto de su contienda. Si no se resuelve la cuestión por medio de estos árbitros, se acudirá a otro tribunal* (5) ”.

En España la primera referencia escrita al arbitraje la encontramos en el Breviario de Alarico (506. a.C) que es considerado el primer libro jurídico hispánico, y en el posterior *Liber Iudiciorum* (654 a.C). Estos textos consideran el arbitraje como una institución de carácter jurídico-privado, equiparando a los árbitros con los jueces en materia de responsabilidad y atribuyendo fuerza ejecutiva y efectos de cosa juzgada a la sentencia arbitral. En este contexto del siglo VII a.C. en la Roma primitiva, cita el profesor DIEZ DE BUJAN que ya en el ámbito de los mercados internos se utilizaba también el arbitraje como fórmula de resolución de conflictos, y ésta se produce antes de que la comunidad política asumiera la impartición de la justicia como competencia propia ejercitada por magistrados con potestad jurisdiccional.

Posteriormente, a finales de la República el arbitraje evoluciona constituyendo los árbitros una categoría de

juzgadores y ya en la Roma clásica (siglo VII a siglo II a.C.), el arbitraje compromisario, que era la forma más característica del arbitraje privado, se conforma a semejanza de los juicios y tiene por finalidad la solución de las controversias (6) . En la definición del profesor DIEZ DE BUJAN el arbitraje compromisario consistía en el pacto o compromiso, y de ahí el nombre, de someter la resolución de un conflicto inter partes a la decisión de un árbitro, el cual se comprometía a dar su opinión sobre el asunto (7) . Al principio era el *“paterfamiliae”* quien actuaba como el tercero imparcial y posteriormente este papel fue atribuido a un árbitro al que recurrían voluntariamente las partes para plantearle los conflictos o disputas. Finalmente, se aceptó que las partes en conflicto eligieran libremente al tercero imparcial que resolvería sus discrepancias (8) .

En el siglo I a.C. CICERÓN contrapone el poder judicial al arbitraje, en su Defensa de Roscio Comoedo (el cómico) en el año 75 a.C., y lo expresa de esta forma *“...al juicio vamos con la disposición de ganar o perder el pleito totalmente; al arbitraje nos sometemos, no con la intención de no conseguir nada, pero tampoco con la de conseguir tanto como pretendíamos”*. Al comparar proceso y arbitraje CICERÓN califica el primero como *“rígido, severo y preciso”* y al arbitraje como un *“blando y moderado, otórguese lo que sea más razonable y equitativo (9) ”*.

En la Edad Media el arbitraje fue la forma de resolución de controversias más utilizada. La opción por el arbitraje se debió principalmente al auge del comercio y a la existencia de las asociaciones gremiales a las cuales acudían los comerciantes para resolver sus conflictos. Según FELDESTEIN *“la burguesía encontró en el arbitraje el instrumento ideal para dirimir con seguridad y rapidez sus conflictos comerciales entre gremios y corporaciones (10) ”*.

En España, en la Ley de las Siete Partidas (año 1.256) se hace una referencia específica al arbitraje en su Partida III, Título IV, Leyes XXIII a XXXV, en la que se consolida la función judicial del arbitraje, se mantiene la eficacia del laudo y se establece la división entre árbitros avenidores y árbitros arbitradores. Los primeros decidían en Derecho y los segundos decidían como a bien tuvieran. En las Siete Partidas se regulaba también el carácter voluntario del arbitraje, excepto una previsión sobre arbitraje forzoso en materia mercantil que abordaba las discrepancias respecto a las cuentas entre socios de una compañía (11) .

En el derecho intermedio (siglo XIII) los comendadores distinguieron entre *“arbitrer”* y *“arbitrator”*. El *“arbitrer”* era aquel a quien las partes confiaban la decisión de un litigio siguiendo las reglas procesales y debía decidir en derecho. El *“arbitrator”* era a quien se había confiado decidir *ex bono et aequo*, es decir, en equidad y no tenía que seguir el derecho ni el procedimiento ordinario. Una de las grandes diferencias entre las dos formas de arbitraje era, entre otras cosas, la apelabilidad de la decisión en el caso del *arbitrer* (12) .

Ya en la edad moderna HOBBS (1588-1679), en su obra *Leviatán*, al abordar la división entre justicia conmutativa y distributiva, incluye el arbitraje como expresión de justicia distributiva. Es decir, como el acto de definir lo que es justo. En estos casos, cuando las partes otorgan la confianza al árbitro y éste confirma la confianza depositada dando a cada uno lo suyo, estaríamos ante lo que impropriamente se denomina justicia distributiva, tratándose en realidad de equidad (13) .

En España el arbitraje fue el método prototípico en la Edad Moderna para la resolución de conflictos mercantiles durante el tránsito al derecho codificado que finaliza con el primer Código de Comercio de 1829. Expresa JIMENEZ BORRERO que la obligatoriedad de acudir al arbitraje en materia del derecho de contratos societarios se remonta al derecho de Partidas especialmente cuando la disputa se cierne sobre las partidas contables. Este arbitraje forzoso sobre las cuentas de las sociedades se extiende durante el siglo XVIII y se recoge en disposiciones normativas entre las que podemos citar las Ordenanzas del Consulado de Bilbao de 1737, que eran de aplicación subsidiaria en los Consulados erigidos bajo la Corona Española o también años después en la Ley 27 de las Ordenanzas del Consulado Nuevo de Sevilla de 1784 (14) .

Uno de los momentos históricos más relevantes para la institución del arbitraje fue su inclusión en la

Constitución de Cádiz de 1812, que reconoció el arbitraje de forma expresa como un derecho fundamental de los ciudadanos a resolver sus conflictos. El impulso del arbitraje en la Constitución de Cádiz se vio favorecido por las relaciones mercantiles que mantenía la propia ciudad de Cádiz con diferentes puertos. Así lo expresa el profesor MERINO MERCHÁN, “...el arbitraje surge en la Constitución gaditana como un instrumento de la incipiente burguesía, que veía en ese instrumento el mecanismo necesario para resolver de forma razonable y sencilla sus controversias, lo cual encontró en la ciudad de Cádiz, radicalmente liberal en esos años, un clima propenso para incorporarlo en los negocios que mantenía con los puertos francos ingleses, del norte de Europa, y siendo además la ciudad de Cádiz la sede del monopolio comercial español con América desde el siglo XIX (15)”.

Años después la Ley de Arbitrajes de Derecho Privado de 22 diciembre de 1953 llevó a cabo una labor unificadora de disposiciones que se encontraban dispersa en diferentes normas como la Ley de Enjuiciamiento civil (1881), el Código Civil (1889) y el Código de Comercio (1885).

Posteriormente sería la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, la que abrió las puertas al arbitraje comercial internacional y supuso un impulso a la regulación y modernización del arbitraje.

En la actualidad está vigente la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, que pretendió como principal criterio inspirador *el de basar el régimen jurídico español del arbitraje en la Ley Modelo elaborada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, de 21 de junio de 1985*, como así se recoge en la propia Exposición de motivos de la Ley (16). Los arbitrajes laborales que se tratarán a continuación quedan excluidos de la aplicación de la Ley 60/2003 conforme al artículo 1.4 de su título primero.

Por último, en el año 2011 se aprobó la Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, en la que, entre otros temas, se regula el arbitraje institucional en la Administración General del Estado.

En el caso del arbitraje laboral en España debe distinguirse el nacido de la autonomía colectiva del que tiene un origen legal y que se atribuye a las administraciones públicas.

Respecto al soporte legal del primero la Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 37.2 el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La interpretación razonable de este precepto, puesta en relación con el derecho a la negociación colectiva previamente reconocida en el número 1, permite afirmar que entre las medidas de conflicto colectivo que trabajadores y empresarios tienen derecho a adoptar se incluyen también los procedimientos de solución de los conflictos laborales, siendo uno de ellos el arbitraje (17).

En la actualidad, el arbitraje se desarrolla principalmente a través de la autonomía colectiva tanto en el marco de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales autonómicos y estatal que lo regulan, como a través de las cláusulas de los convenios colectivos que lo incluyen. En el caso de los convenios colectivos la regulación del arbitraje se articula bien directamente como instrumento para solucionar determinados conflictos que se remiten a los sistemas estatal y autonómico de solución extrajudicial de conflictos, bien mediante la asunción de dicha función por parte de la comisión paritaria del convenio colectivo o a comisiones específicas de arbitraje reguladas en el mismo.

Descendiendo a datos concretos, en el periodo 2016-2020 se dictaron 158 laudos arbitrales en el marco de los sistemas estatal y autonómico de solución extrajudicial de conflictos, laudos que afectaron 195.500 trabajadores (18).

Junto al arbitraje nacido en el marco de la autonomía colectiva existen otro tipo de arbitrajes que tienen un origen legal y que están atribuidos principalmente a la administración pública. Derivan en parte del modelo intervencionista del Estado en las relaciones laborales previo a la Constitución de 1978.

En este contexto de arbitraje de origen legal podemos citar el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regula como parte de sus competencias de asistencia y asesoramiento previstas en el artículo 12.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y RD 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos de conflictos colectivos y huelgas. Se trata de arbitrajes voluntarios en los que es necesaria la aceptación por ambas partes del sometimiento del conflicto a arbitraje.

En segundo lugar, nos encontramos con el arbitraje electoral regulado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo E.T.), que incluye las reclamaciones en materia electoral en los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores.

En tercer lugar, cabe citar el arbitraje previsto en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Entre las funciones encomendadas a esta Comisión se añadió la intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo reguladas en la Disposición Adicional novena en relación el 82.3 del E.T.

En caso de falta de acuerdo la ley tiene previsto un arbitraje obligatorio. Los datos nos muestran que del total de inaplicaciones de convenios colectivos solicitadas en el periodo 2015-2019, que ascendieron a un total de 5.906, únicamente el 0,22% de los procedimientos de inaplicación se resolvió mediante un laudo arbitral. (13).

En el mismo sentido podemos citar también las referencias al arbitraje regulado en los artículos 41 (Modificación sustancial de condiciones de trabajo) y 51 (Despidos colectivos) del E.T., en los que se incluye la previsión de poder sustituir los respectivos periodos de consultas por un procedimiento arbitral, o la recogida en el artículo 86 del E.T. para resolver las discrepancias en materia de vigencia del convenio colectivo mediante un arbitraje.

Por último, podemos citar también el arbitraje regulado en el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en el que se faculta al Gobierno para resolver mediante arbitraje las huelgas que causen un perjuicio grave de la economía nacional. La realidad es que el uso de esta facultad por el Gobierno ha sido limitado, tanto por el ámbito sectorial del conflicto mayoritariamente centrado en el sector del transporte y en especial en el transporte aéreo, como por los escasos laudos arbitrales dictados.

En resumen, el modelo de arbitraje laboral en España, al margen del surgido de la autonomía colectiva, mantiene aún un marcado carácter administrativo, destacando por número de laudos dictados el arbitraje de elecciones sindicales (artículo 76 del E.T.) al articularse el arbitraje como única fórmula de solución del conflicto en caso de falta de acuerdo. En segundo lugar, nos encontramos con el arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y por último el arbitraje del artículo 10 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo para resolver huelgas que causen un perjuicio para la economía nacional.

II. La regulación previa de las condiciones de trabajo por los sindicatos y su aplicación en la empresa. El conflicto laboral en Estados Unidos (siglos XVII a XX)

1. Sindicatos y conflicto laboral entre finales del siglo XVII y finales del XIX. La organización del sindicato

Los Estados Unidos de América tienen, como un gran número de países, un proceso muy similar, aunque no idéntico, en las formas de resolver el conflicto laboral y en la de promover acuerdos colectivos como instrumento para resolver la conflictividad.

La expresión del conflicto laboral durante finales del siglo XVIII y gran parte del siglo XIX se produce, en un primer momento, mediante acciones colectivas del sindicato y mediante la huelga, que se extienden ya no

solo a una empresa sino a un conjunto de ellas, mostrando una capacidad de organización que afecta tanto a los trabajadores como a su ámbito territorial. No existe en este periodo legislación sobre huelga ni sobre contratación colectiva.

En este escenario los sindicatos norteamericanos tuvieron un papel esencial en la canalización del conflicto y en su solución. Es necesario destacar que los sindicatos en EE. UU son casi tan antiguos como la República. En Filadelfia y Nueva York existían organizaciones de tipógrafos y zapateros ya antes de 1800, pudiendo identificarse como primera huelga registrada la de los tipógrafos de Filadelfia en 1786.

Estos primeros años fueron para los sindicatos años difíciles, pues contaron tanto con la oposición de los patronos como de los tribunales, que declararon ya en 1806 que una huelga convocada con el objeto de una subida de remuneración según rendimiento constituía una conspiración criminal conforme al Derecho consuetudinario.

Desde el punto de vista organizativo, hasta 1820 los sindicatos se organizaban por oficios en un ámbito local, eran organizaciones independientes y no comenzaron a organizarse como federación de asociaciones locales hasta 1827 en Filadelfia. En 1834 los delegados de varias centrales urbanas crearon la primera organización obrera nacional (Sindicato nacional de oficios) que desaparecería años después. A partir de 1850 se forman los sindicatos nacionales de actividad, siendo el primero en constituirse el de Tipógrafos, a los que siguieron el de mecánicos, el de moldeadores y el de maquinistas (19) .

Esta situación de prohibición de negociar los salarios no cambió hasta marzo de 1842 en el procedimiento *Commonwealth v. Hunt* en el Estado de Massachusetts, en el que la sentencia estableció que las actividades de los sindicatos eran legales siempre que se organizaran con un propósito legal y utilizaran medios legales para lograr sus objetivos.

El sistema de “negociación” en este contexto se puede resumir de la siguiente forma. El sindicato era el que regulaba las relaciones laborales de manera unilateral y las imponía en la empresa a través de la negativa del trabajador a cumplir las órdenes que violaran las normas sindicales. Si el trabajador era apoyado por sus compañeros la norma sindical se cumplía, y en caso contrario, el trabajador dimitía antes de incumplir la normativa sindical. El objetivo sindical en este contexto histórico se dirigía a hacer cumplir sus normas y al reconocimiento de los sindicatos.

Desde la perspectiva de la solución del conflicto laboral es en las primeras décadas del siglo XIX cuando se produce la primera intervención pública formal para resolver un conflicto en una huelga de los astilleros. En 1838 el Presidente de los Estados Unidos media entre las partes para conseguir un acuerdo, siendo esta intervención una expresión del papel del Estado en las huelgas que se mantiene hasta la actualidad.

A partir de 1880 los diferentes oficios se apoyan mutuamente para imponer las normas de los sindicatos en las empresas y conseguir así su reconocimiento. Desde la perspectiva del conflicto esta situación se expresa en el incremento del número de huelgas convocadas por los sindicatos frente a las convocatorias espontáneas. Así entre 1881 y 1886 las huelgas convocadas por los sindicatos suponían el 50% y en 1891 ya ascendían al 75% del total de las convocadas (20) .

La primera huelga con impacto nacional se produce en 1894, cuando la *American Railway Union* convoca una huelga de solidaridad con los trabajadores en huelga de la Compañía *Pullman*, que se oponían a la reducción de salarios y el mantenimiento del precio de la renta de las viviendas de los trabajadores que eran propiedad de la compañía.

Esta huelga, que marcó un cambio de tendencia en la intervención del Estado, se caracterizó por su efecto expansivo pues comenzó siendo una huelga de empresa, y acabó impulsando, por solidaridad, a todas las empresas del sector ferroviario, por los diferentes intentos de negociación y de arbitraje fallidos, y por último

por la posición del Estado que propició la intervención del ejército y los tribunales de justicia. Estos últimos dictaron una sentencia que puso fin al conflicto y de la que se deriva actualmente la prohibición de las huelgas estatales.

2. *Los sindicatos y la negociación colectiva. De la regulación sectorial en las primeras décadas del siglo XX a la Ley Wagner de 1935*

Las experiencias de negociación colectiva y la posición de los sindicatos en este contexto histórico lo expresaba el matrimonio WEBB cuando indicaban que desde sus comienzos en 1886 los sindicatos norteamericanos apostaron por el “método de negociación colectiva”, frente al “método de imposición legal” (arbitraje obligatorio) (21) . Este método de negociación implicaba la firma de acuerdos escritos reguladores de las condiciones de trabajo y estaban basados, a falta de disposiciones legales aplicables en sus comienzos, en la lealtad sindical hacia el pacto.

Al principio esta opción por la negociación colectiva no tuvo mucha incidencia, pudiendo mencionarse datos únicamente de algunos Estados como el de Massachusetts que nos muestran que entre 1911 y 1916 el 46% de los sindicatos locales habrían firmado convenios escritos con los empresarios. No obstante, si comparamos este dato con el de la población activa de Massachusetts (1,95 millones de personas) los datos nos muestran que solamente el 9% de la población estaba sujeta a convenios colectivos (22) .

Los orígenes del papel del Estado respecto a la relación entre conflicto y negociación colectiva comienzan en 1898, cuando el Congreso de los Estados Unidos encarga un informe a la Comisión Industrial del Congreso sobre la forma de abordar la contratación colectiva. En dicho informe, que data de 1902, se concretaba que para la solución de los conflictos laborales el arreglo colectivo (contratación colectiva) era la mejor opción para empresarios y trabajadores. En este marco, el informe puso de manifiesto la necesidad de igualdad entre las partes mientras éstas estén negociando, debiendo establecer obligaciones que les permitan negociar de buena fe y que puedan utilizar medios tendentes para su solución, pero sin establecer una obligación de acuerdo (23) .

La primera ley federal dedicada a la negociación colectiva data de 1926 y nació como la respuesta del legislador para prevenir las huelgas en el sector ferroviario. Es conocida como *The Railway Labour Act* (en lo sucesivo RLA), que se extendió en 1936 también al sector del transporte aéreo y que está vigente en la actualidad.

La RLA creó, por una parte, un sistema de negociación, mediación, conciliación, arbitraje para el supuesto de conflicto y medidas como el “*cooling of*” (enfriamiento de la huelga) y otras medidas destinadas a impedir las huelgas. En este contexto y con este objetivo se crea en 1934 la Agencia Nacional de Mediación (*National Mediation Board*, NMB) que es una agencia independiente del gobierno federal de los EE. UU que interviene en todas las disputas que surjan entre empresarios y trabajadores de los sectores ferroviario y aéreo respecto al convenio colectivo.

Los conflictos relacionados con el reconocimiento sindical alcanzarán su máximo apogeo entre los años 1934 y 1941, en los que más del 50% de las huelgas se debían a este motivo. Las huelgas fueron principalmente una respuesta al papel del legislador norteamericano, y en concreto a la *National Industrial Recovery Act* de 1933 (declarada inconstitucional posteriormente) y que es sustituida por la *Ley Wagner* de 1935. La primera contenía garantías respecto al derecho de organización sindical, pero no los medios para llevarla a cabo (24) , medios que sí se articularon en 1935 con la aprobación de la *National Labour Relation* (*Ley Wagner*) mediante el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse (25) .

La *Ley Wagner*, vigente en la actualidad, incluye el reconocimiento de una serie de derechos sociales y de negociación colectiva (26) . Los principios sobre los que se basa se sustentan en el reconocimiento de los

derechos de los trabajadores y de los sindicatos, el establecimiento de un procedimiento de representación para la contratación colectiva, y la prohibición a los empresarios de las prácticas desleales de trabajo (27) .

Desde el punto de vista de la negociación colectiva la Ley Wagner destaca porque fue la primera norma estatal que organizaba el marco procedimental de la negociación colectiva sin intervenir en el fondo o contenido de ésta, falta de intervención que será una de las características del modelo de negociación colectiva norteamericano.

En 1947, frente a la presión del empresariado respecto a las ventajas sindicales incluidas en la ley Wagner, y como una cierta forma de reequilibrar la negociación colectiva, se aprueba la Ley Taft-Hartley que señala prácticas de los sindicatos que se consideraban ilegales como el uso de piquetes o las huelgas de solidaridad, e introdujo también restricciones y limitaciones a la contratación colectiva (28) . Diez años después de la aprobación de la Ley Taft-Hartley, los datos nos muestran el impulso de la norma a los pactos colectivos, que en 1957 llegaron a ser 100.000 afectando a 25 millones de trabajadores.

III. La conformación del arbitraje laboral como instrumento para la solución del conflicto laboral desde la ley, la autonomía colectiva y la contratación individual. Antecedentes históricos y situación actual

La tradición histórica de arbitraje en Estados Unidos se remonta a finales del siglo XVII y cuenta con la experiencia inicial de la “Religious discipline, Quakers” (cuáqueros) en New York que adoptaron la práctica del arbitraje privado para resolver sus conflictos, apartándose intencionadamente de la solución a través de los tribunales de justicia. Este tipo de arbitraje no solo afectaba propiamente a los cuáqueros sino también a los conflictos surgidos entre estos y personas que no profesaran dicha religión. Este tipo de arbitraje se extendió hasta mediados del Siglo XX (29) .

Los antecedentes del arbitraje laboral moderno, en este caso individual, se pueden encontrar en Estados Unidos a mediados del siglo XVII. Los tribunales coloniales de Nueva Inglaterra y Nueva York a menudo recurrían a hombres “imparciales”, a veces elegidos del mismo oficio, para arbitrar disputas relativas a las tasas salariales o la calidad del trabajo. Así podemos citar documentos históricos datados en la década de 1640 que nos muestran un caso en Nueva Inglaterra sobre un conflicto salarial entre un empresario y un trabajador resuelto mediante arbitraje (30) y el supuesto del tribunal holandés de burgomaestres y magistrados en Nueva Ámsterdam que remitió los litigios relacionados con demandas salariales a “hombres buenos” o árbitros que fueron designados por el tribunal o seleccionados por los litigantes. Por último, y ya en el siglo XVIII, en 1796 podemos citar también el arbitraje en el conflicto entre la Cámara de Comercio de Nueva York y en el de los salarios de los marineros, por citar algunos de ellos.

1. *Las primeras referencias legislativas al arbitraje entre finales del siglo XIX y la Segunda Guerra Mundial (1944). El arbitraje obligatorio*

A finales del siglo XIX los Estados que conformaban Estados Unidos dan un paso adelante en la necesidad de crear los cauces adecuados para que empleadores y empleados pudieran reunirse de manera amistosa y hacer que sus respectivas reclamaciones fueran consideradas por un tercero.

La primera de estas iniciativas legales tuvo lugar en el estado de Massachusetts, que aprobó la primera Junta Estatal de Arbitraje y Conciliación creada por ley el 21 de junio de 1886. Dos años después, en 1888, veinte Estados de la Unión ya contaban con leyes relativas a la solución de conflictos laborales, doce de los cuales regulaban una Junta estatal para administrar la ley (31) .

Tras diversas huelgas del sector ferroviario en las décadas anteriores, finalmente el 1 de octubre de 1888 se aprobó una ley que permitía a las partes en un conflicto en el que esté afectado el transporte interestatal,

someter por escrito su controversia a un arbitraje si ambas partes están de acuerdo (arbitraje voluntario).

La Ley de 1888 establecía que uno de los árbitros debería ser elegido por las empresas de ferrocarril, otro por los trabajadores y un tercero elegido por los dos árbitros que representan a las partes en conflicto. Si los árbitros propuestos por las partes no llegaban a un acuerdo sobre una tercera persona, el Comisionado de Trabajo y el presidente de la Comisión Interestatal de Comercio (CCI) estaban facultados para hacer el nombramiento (32).

Desde la aprobación de la Ley de 1888, hasta el 31 de diciembre de 1911 se sometieron a mediación cuarenta y ocho conflictos, de los que doce fueron sometidos a arbitraje. Resulta sorprendente que de los doce casos de arbitraje solo en tres pudieron ponerse de acuerdo sobre el tercer arbitro. El año 1910 fue, por otro lado, el año con más procedimientos de mediación con dieciséis solicitudes (33).

Diez años después, en 1898 el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley Erdman, que reguló la mediación y la conciliación laboral en los conflictos suscitados en el sector ferroviario, reforzando los procedimientos de arbitraje de la Ley de 1888 al conceder a los sindicatos el derecho a solicitar el arbitraje (34).

La Ley Erdman no solo convirtió en un delito despedir a empleados o discriminar a posibles empleados debido a su afiliación o actividad sindical, sino que estableció también la protección legal de los derechos de los empleados a afiliarse a un sindicato y definió el estatus legal de piquetes y otras actividades sindicales. Desde el punto de vista de los empresarios la Ley Erdman estableció el requisito que debían cumplir los empleadores para negociar colectivamente.

El segundo gran hito en la conformación del arbitraje laboral se encuentra en el Informe de la Comisión de Relaciones Industriales creada por el Acta de 23 de agosto de 1912 en su apartado XIV, dedicado a acuerdos colectivos, cuando, además de concluir que las condiciones de trabajo deben ser fijadas satisfactoriamente mediante acuerdos conjuntos entre asociaciones de empresarios y sindicatos, indica igualmente que estos *“...deben contener una cláusula que prevea el arbitraje; en caso de que la interpretación del acuerdo esté en disputa expresando finalmente que bajo dicha previsión, el árbitro abordaría la cuestión sin obstáculos por estrictas reglas de construcción...”* (35).

Resulta paradójico que, a diferencia de la evolución de otros ordenamientos jurídicos, la figura del arbitraje no laboral se regulara por primera vez en el Estado de Nueva York en 1920 (*New York Arbitration Act*) y pocos años después, y a nivel federal, se aprobara en 1925 la *United States Arbitration Act* (conocida como *Federal Arbitration Act*, en lo sucesivo FAA) (36).

La FAA se encuentra en la actualidad vigente y está incluida en el Código de Estados Unidos en su título 9. En la *Federal Arbitration Act* se recoge como principio básico que *“los acuerdos de arbitraje que involucren el comercio interestatal o extranjero deben considerarse ‘válidos, irrevocables y ejecutables, excepto por los motivos que existan en la ley o en equidad para la revocación de cualquier contrato’”*.

En cuanto a su estructura en el capítulo 1 se incluyen los principios generales aplicables a todos los arbitrajes incluidos dentro del ámbito de aplicación de la ley (secciones 1 a 16), en el capítulo 2 se incorpora la Convención sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras de 1958 en la legislación estadounidense (Convención de Nueva York) (secciones 201 a 208), en el capítulo 3 que incorpora la Convención Interamericana sobre el Arbitraje Comercial Internacional (secciones 301 a 307) y, por último el capítulo 4 incluido recientemente sobre Arbitraje de disputas relacionadas con la agresión sexual y el acoso sexual (secciones 401 y 402).

Durante la Segunda Guerra Mundial se aprobó por el Presidente Roosevelt la Orden Ejecutiva n.º 9087 de 19 de enero de 1942, la *National War Labor Board* (Junta Nacional de Trabajo de Guerra, en lo sucesivo NWLB), dirigida a resolver los conflictos laborales mediante arbitraje.

La NWLB ordenó la inclusión obligatoria de cláusulas de arbitraje en todos los contratos de gestión laboral. La Junta creía que para prevenir huelgas que pudieran amenazar la producción de materiales de guerra era esencial contar con un mecanismo de arbitraje para brindar a los empleados la oportunidad de resolver sus quejas.

El arbitraje funcionó muy bien durante la guerra y su papel positivo en el esfuerzo bélico fue ampliamente reconocido (37) . Las políticas de la NWLB ayudaron a conseguir que el arbitraje laboral tuviera una aceptación generalizada y fuera el método preferido para resolver disputas sobre la interpretación y aplicación de los convenios colectivos. Así, en 1944, un año antes de finalizar la II Guerra Mundial, el 73% de los convenios colectivos contenían disposiciones de arbitraje (38) .

2. El arbitraje voluntario como forma de resolver el conflicto a través de la negociación colectiva (1945-1956)

En un contexto de postguerra el presidente Truman convocó la Labor-Management Conference on Industrial Relations en Washington, en noviembre de 1945. La Conferencia aprobó por unanimidad un informe de la Comisión sobre los Convenios Colectivos existentes que respaldaba firmemente el arbitraje de reclamaciones. El informe recomendó que las partes acordaran resolver las diferencias mediante arbitraje si no se podía llegar a un acuerdo de otro modo.

Destaca igualmente otro informe aprobado por unanimidad en la Conferencia, en el que se recomendaba que el Servicio de Conciliación del Departamento de Trabajo dejara de prestar servicios de arbitraje gratuitos en el objetivo de distinguir conciliación y arbitraje y prevenir el uso prematuro del arbitraje simplemente porque no costaba nada a las partes (39) .

En 1947 la Ley Taft-Hartley introducía en sus primeras secciones provisiones generales sobre una política nacional que favoreciera el arbitraje voluntario para resolver los conflictos, pero la mayor parte de las referencias se encontraban en el Título II. Así, encontramos referencias en la sección 201 (b), que trataba sobre las disputas de intereses, declarando que la política de los (40) Estados Unidos era promover la negociación colectiva a través de facilidades gubernamentales “...para la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntario...”. La segunda referencia aparece en la Sección 203 (c) en la que se ordenaba al director de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (FMCS) que fomentara alternativas de resolución de disputas si no pudiera resolver una disputa mediante conciliación, y por último la Sección 203 (d) que trataba sobre disputas de agravio (grievances).

Para poder situar la importancia del arbitraje laboral en conflictos colectivos, cabe citar que en los años 60 del siglo pasado se elaboró un estudio sobre la base de 1.717 acuerdos colectivos que afectaban a empresas de más de 1.000 trabajadores, acuerdos que representaban a la mayoría de las empresas en EE.UU. excluyendo las ferroviarias, las aéreas y el sector público.

Los 1.717 acuerdos analizados suponían un poco menos del 50% del total de los acuerdos en EE.UU. y afectaban a 7,4 millones de trabajadores, de los que 4,4 millones correspondían al sector industrial. El 94% de los acuerdos analizados incluían provisiones de arbitraje de quejas (grievances) para algunas o todas las discrepancias sobre el acuerdo (41) . En este periodo el arbitraje es un arbitraje voluntario pactado en el convenio colectivo.

Las cláusulas sobre arbitraje incluían contenidos que afectaban a su vigencia y a la prohibición de huelgas, retrasos, paros laborales o cierres patronales (42) , pudiendo citar los recogidos en el acuerdo entre American Metal Specialties Corporation y la International Union of Electrical, Radio and Machine workers (vigente hasta enero de 1965) o la incluida en el acuerdo entre Greenbelt Consumer Services, inc.

3. La definición del marco normativo del arbitraje a través de las Sentencias del Tribunal Supremo de

Estados Unidos (1957-2013)

El marco jurídico del arbitraje pactado en convenio colectivo quedó resuelto de forma favorable por el Tribunal Supremo de Estados Unidos que estableció la validez y efectividad de estas cláusulas y el carácter vinculante del laudo, y cuyo proceso de construcción jurisprudencial se desarrolla a continuación.

En esta construcción jurídica tuvo especial interés la sentencia de 3 de junio de 1957, *Textile Workers Union of America v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448 (1957). El caso fue el siguiente: Un sindicato suscribió un convenio colectivo con una empresa pactando que no habría huelgas ni paros laborales y que las diferencias se abordarían en un procedimiento específico, cuyo último paso era el arbitraje. Las discrepancias se produjeron y se siguieron los pasos previstos en el convenio hasta que las reclamaciones del sindicato finalmente fueron denegadas por la empresa. El sindicato solicitó arbitraje, y el empleador se negó.

La sentencia estableció el cumplimiento específico del acuerdo para arbitrar el conflicto de quejas y que la ley sustantiva que se aplicaría en las demandas bajo la § 301(a) era la ley federal, que los tribunales deben aplicar a partir de la política de las leyes laborales nacionales (43) .

El laudo arbitral pactado en convenio colectivo se consagró tres años después desde el punto de vista jurídico mediante tres sentencias dictadas en el sector del acero como fueron las sentencias *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960), la sentencia *Steelworkers v. Warrior & Gulf Co.*, 363 U.S. 574 (1960), y la Sentencia *Steelworkers v. Enterprise Car*, 363 U.S. 593 (1960) todas ellas de 20 de junio de 1960.

Las sentencias fueron especialmente importantes ya que decidieron sobre el valor de las cláusulas de sometimiento a arbitraje que imponían que un árbitro resolviera todos los litigios derivados de la administración del Convenio. Las sentencias establecieron la obligatoriedad del sometimiento a lo pactado, argumentando que si no se hiciese así se incumpliría el convenio y además que habría que cumplir escrupulosamente el laudo arbitral siendo la decisión del árbitro definitiva y vinculante.

En este devenir histórico tuvo especial importancia también la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1991 en el caso *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 EE. UU. 20 (1991) en la que se resolvió la obligatoriedad de sometimiento a un arbitraje pactado en un acuerdo entre empresa y trabajador (44) , reforzando la obligatoriedad de cumplir con el mecanismo de resolución alternativa de disputas establecido contractualmente (45) .

Uno de los aspectos más llamativos desde el punto de vista de las relaciones laborales en el derecho norteamericano es la posibilidad de que un trabajador renuncie al ejercicio de acciones colectivas mediante la inclusión de cláusulas de arbitraje en los convenios colectivos o contratos de trabajo. El Tribunal Supremo de Estados Unidos se pronunció sobre esta renuncia, en sus sentencias de 27 de abril de 2011 en el caso *AT&T Mobility LLC v. Concepción* (2011) (46) y de 20 de junio de 2013 en el caso *American Express Co. v. Italian Colors Restaurant* (2013) (47) .

Esta práctica fue ratificada posteriormente por la Sentencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos de 26 de Mayo de 2018 en el caso *Epic Systems Corp. v. Lewis* (2018), en la que al margen de expresar que en aplicación de la Ley Federal de Arbitraje los empleadores pueden hacer cumplir los acuerdos de arbitraje en los contratos de trabajo, incluyó también que si estos acuerdos de arbitraje individualizados prevén la renuncia a acciones colectivas contra sus empleadores ante un Tribunal Federal estos deben cumplirse en sus propios términos. En todos los casos el Tribunal estimó válidas y exigibles dichas cláusulas.

4. El arbitraje laboral en la actualidad. Convenios colectivos y contratos de trabajo

Para poder situar el impacto del arbitraje laboral en Estados Unidos y su receptividad por los convenios colectivos es necesario aproximarnos primero a la realidad de sus relaciones laborales. Con datos del año 2016 Estados Unidos contaba con una fuerza laboral de 154,4 millones de trabajadores, una tasa de afiliación

sindical del 11% y un 13% de trabajadores cubiertos por convenio colectivo. Es decir, los convenios colectivos afectan únicamente al 8,41% de los trabajadores.

Uno de los aspectos más relevantes del modelo laboral estadounidense que va a influir en las relaciones laborales es el modelo contratación laboral, que se caracteriza por la inexistencia de una regulación municipal, estatal o federal o vínculos contractuales con fuerza legal sobre la duración del contrato. La legislación estadounidense presume de que la relación laboral se extiende temporalmente “*at will*”. Esta situación implica que dicha relación se puede extinguir en cualquier momento y por cualquier motivo. En este sentido únicamente el 2% de los trabajadores estadounidense cuenta con contratos de trabajo en los que se establezca cuándo y cómo se puede extinguir el vínculo laboral (48) . Una vez situada la realidad de la contratación, a continuación vamos a exponer las características, las reglas y ámbitos de negociación, la solución de la conflictividad laboral y el papel del Estado.

La primera característica del modelo de convenios colectivos en Estados Unidos es la posibilidad que tienen las partes de negociar un gran número de materias que en muchos países están reservadas al poder legislativo. Los convenios colectivos son documentos muy largos y detallados y en ellos se regulan de forma muy precisa los salarios (que van a coincidir con los realmente satisfechos), el tiempo de trabajo, la seguridad laboral, y la inclusión de cláusulas “*unión shop*” por las que se exige a los trabajadores que se afilien a un sindicato como condición para el empleo.

Otro rasgo característico de estos procesos de negociación colectiva a partir de la Ley *Taft-Hartley* es que los pactos colectivos no solo se conciben como un acuerdo sobre condiciones de trabajo, sino que, estando en vigor, no pueden ser denunciados ni modificados, sino cumpliendo una serie de requisitos previstos en la Ley, lo que les atribuye una especial protección.

Los convenios colectivos en Estados Unidos son mayoritariamente de empresa, si bien su impacto no es muy importante ya que la tasa de cobertura de la negociación colectiva se situó en 2017 en el 11,6%, según datos de la OCDE (49) . Si tenemos en cuenta la afiliación sindical en el año 2019, los datos nos muestran que 16.4 millones de trabajadores del sector público y privado se encontraban afiliados a un sindicato, cifra que supone el 11,6% del total de trabajadores (50) .

Desde el punto de vista de las empresas la negociación no se produce a través de organizaciones corporativas como en Europa, sino que negociarían directamente, si bien, crean lobbies para influir ante el Gobierno en relación con la normativa sectorial. Los sindicatos, por el contrario, se organizan en confederaciones, como la American Federation of Labor an Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) que representa en la actualidad a 11 millones de trabajadores de diferentes sectores, o la Change to Win Federation que representa a 4,5 millones de trabajadores (51) .

Una vez avanzadas las principales características del modelo de relaciones laborales estadounidense, se abordan a continuación los instrumentos de solución del conflicto laboral con especial referencia al arbitraje. Para una mejor comprensión de este apartado se hace necesario aclarar que en Estados Unidos no existen diferencias entre conflictos individuales y colectivos ni entre conflictos jurídicos y de intereses como en el caso de España, sino que, siguiendo a los profesores MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, se habla de “*grievances*” y “*disputes*”.

Las primeras son reclamaciones y comprenden todos los litigios que se susciten por la administración del convenio colectivo, es decir por la interpretación y aplicación de sus cláusulas (expresas o tácitas). Se resuelven mediante un arbitraje que se encuentra pactado en el convenio colectivo (arbitraje de queja) (52) .

El arbitraje de interés, por el contrario, es un proceso donde los conflictos a resolver versan sobre aquellas materias en las que las partes no han podido alcanzar acuerdo al negociar del convenio colectivo. Es decir, a diferencia del arbitraje de queja, no se interpreta un contrato o convenio, sino que se fijan los puntos

conflictivos y se solucionan los desacuerdos (53) .

Para comprender el alcance de la segunda forma de expresión de los conflictos de trabajo, las disputas, es necesario explicar que negociar en sentido amplio se traduce como “*to bargain*”, que significa regatear y que incluye en este sentido la negociación de un convenio colectivo (*to negotiate*) y la administración del convenio colectivo previamente pactado. De esta forma, las “disputas” son las que se producen cuando se está negociando un convenio colectivo, especialmente si esta fracasa. Nos encontramos ante el conflicto de intereses en la terminología europea.

En estos casos existe una previsión legal recogida en el Código de los Estados Unidos en su Sección 158, Título 29 establece que en las “disputas” intervendrá una Agencia Federal para resolver extrajudicialmente los conflictos susceptibles de provocar huelgas o lockout y lo hace sobre la base del deber de negociar colectivamente que implica que no se podrá modificar o extinguir un convenio colectivo salvo que, entre otras cosas, notifique al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FSMC) la existencia de una disputa en el plazo de treinta días.

La resolución alternativa de discrepancias laborales puede ser voluntaria u obligatoria, y consiste en métodos diferentes a la vía judicial y con intervención de diferentes instituciones en función del ámbito sectorial del conflicto. Así, el sector ferroviario y el sector aéreo históricamente cuentan con una normativa específica, la RLA, que remite la solución de los conflictos laborales a la Agencia Nacional de Mediación (NMB) creada en 1934 (54) . El resto de los sectores lo hacen a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FSMC) creado en 1947.

En el periodo comprendido entre 2015 y 2019 la Agencia Nacional de Mediación (NMB) tramitó una media de 47 procedimientos de mediación y 4.462 arbitrajes. La NMB interviene también en la resolución de las controversias sobre la determinación de la parte negociadora por parte de los trabajadores (elecciones, electorado, etc...) con 26 procedimientos de media en el mismo periodo (55) .

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FSMC) dictó 11.968 laudos arbitrales en 2018, en los que intervinieron 4.116 árbitros. En relación con las mediaciones vinculadas a convenios colectivos, se tramitaron de forma efectiva 3.166 casos, de los que se resolvieron con acuerdo 2.242, cifra que supone el 71% del total de las tramitadas (56) .

El árbitro es el administrador natural del convenio y en apoyo podemos citar la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1960 en el caso *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, cuando argumenta la proximidad del árbitro a la realidad al contar el árbitro con conocimiento de las costumbres y prácticas del sector o empresa donde se produce el conflicto, y, por otro, la imperfección técnica del convenio colectivo (57) . Los laudos son abonados por las partes y son definitivos y vinculantes. Los laudos más importantes son publicados en editoriales privadas y sirven de orientación a los negociadores, creando un denominado “derecho jurisprudencial (58) ”.

La intervención del árbitro se produce principalmente por la inclusión de una cláusula en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, según la cual en caso de discrepancia sobre la interpretación o aplicación del convenio las partes se someten a un arbitraje para resolver sus controversias. La particularidad de estas cláusulas está en que incluye controversias que pueden ser individuales, plurales y colectivas.

Por último, cabe destacar como novedad que junto a los arbitrajes pactados en la negociación colectiva también existen los pactados en los propios contratos de trabajo, que son, además, los mayoritarios tanto por número como por impacto. Así, y con datos del año 2017, el 56,2% de los trabajadores de empresas no sindicalizadas del sector privado están sujetos a procedimientos obligatorios de arbitraje laboral. Extrapolando estas cifras a números de trabajadores los datos nos muestran que 60,1 millones de

trabajadores estadounidenses ya no tienen acceso a los tribunales para proteger sus derechos legales de empleo y en su lugar deben acudir a arbitraje. En el caso del arbitraje obligatorio también se incluyen cláusulas de exención colectiva, que significa que no está permitido ejercer acciones legales colectivas para resolver las controversias (59) .

A esto ha de añadirse la práctica norteamericana creciente de un gran número de empresas que requieren, como condición para el empleo, que los trabajadores renuncien a su derecho de presentar quejas por discriminación ante un tribunal y acuerden resolver disputas a través de arbitraje vinculante. Estos acuerdos, que son frecuentes en sectores como el bursátil, comercio al por menor, sanidad y hostelería, pueden figurar en el contrato de trabajo o bien pueden incluirse en el manual del empleado o en la solicitud para el empleo (60) .

La regulación legal del arbitraje en Estados Unidos está comenzando a cambiar con la aprobación por el Congreso de los Estados Unidos de la H.R. 4445 - *Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021* y cuya entrada en vigor tuvo lugar el día 3 de marzo de 2022. La Ley pone fin al arbitraje obligatorio en los casos de agresión sexual y acoso sexual, modificando el Título 9 del Código de Estados Unidos al que se le añade el Capítulo 4, para facilitar que las víctimas de agresión o acoso sexual acudan a los tribunales en lugar de ser obligadas a someter la reclamación o disputa a un arbitraje por su empleador. La Ley H.R. 4445 declara también no aplicables las cláusulas que limiten el ejercicio de acciones colectivas cuando aleguen reclamaciones por agresión o acoso sexual.

La H.R. 4445 pone de manifiesto que son los tribunales, y no los árbitros, los que deciden su aplicabilidad, incluso si las partes acuerdan lo contrario. La H.R. 4445 se aplicaría a cualquier reclamación o disputa que surja después de la fecha de promulgación. La ley H.R. 4445 no prohíbe sin embargo que se puedan someter a arbitraje una vez surgida la reclamación o disputa. Es decir, lo que se prohíbe es la aplicabilidad de estas cláusulas con carácter previo a que surja el conflicto, pero no una vez que éste se produce. En este momento las partes podrán libremente someter la controversia a un arbitraje, o bien que el solicitante de la reclamación o disputa decida acudir a la vía judicial.

Al mismo tiempo, y muy recientemente el 11 de febrero de 2022 se presentó en el Congreso de los Estados Unidos el Proyecto de Ley H.R. 963 denominado "*Forced Arbitration Injustice Repeal Act*" or the "*FAIR Act*" cuyo objetivo es extender la prohibición de incluir cláusulas previas de arbitraje forzoso y prohibir las prácticas que interfieran en los derechos individuales, que en el caso de los trabajadores se concreta en la posibilidad de ejercer acciones colectivas.

El proyecto de ley H.R. 963 deja fuera de su aplicación a las disposiciones de arbitraje pactadas en los convenios colectivos, excepto cuando la disposición de arbitraje tenga el efecto de renunciar al derecho de un trabajador a buscar la ejecución judicial de un derecho que surja de una disposición de la Constitución de los Estados Unidos, una constitución estatal, o un estatuto federal o estatal, o una política pública que surja de la misma. De aprobarse el Proyecto de Ley en sus términos desde la perspectiva del arbitraje laboral se permitiría el acceso de los trabajadores al sistema judicial, favoreciendo la acción colectiva en el ejercicio de los derechos de los trabajadores a través de sus representantes. En la actualidad la H.R. 963 se encuentra en tramitación en el Senado de los Estados Unidos desde el día 21 de marzo de 2022.

IV. Conclusiones

En uno de los países del mundo con más tradición de arbitraje como es EE.UU. la regulación legal del arbitraje laboral fue precursora de esta institución al aprobarse en 1886 en el Estado de Massachusetts la primera Junta Estatal de Arbitraje, a la que siguieron otros veinte Estados al cabo de dos años. En el caso del arbitraje mercantil la primera ley se aprobó treinta años después, en 1920, con la Ley de Arbitraje del Estado de Nueva York, y cinco años después, en 1925, con la ley Estatal de Arbitraje (*Federal Arbitration Act*), que es la que está

en vigor en la actualidad y que está incluida en el Código de Estados Unidos. Desde la perspectiva del arbitraje laboral la *Federal Arbitration Act* establece los principios básicos aplicables al arbitraje, si bien su construcción normativa se debe principalmente a la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos.

Para contextualizar el impacto del arbitraje laboral es necesario poner de manifiesto algunos datos que ayuden a entender la complejidad del sistema norteamericano de relaciones laborales. Así, tomando como referencia los del año 2016 Estados Unidos contaba con una fuerza laboral de 154,4 millones de trabajadores, una tasa de afiliación sindical del 11% y un 13% de trabajadores cubiertos por convenio colectivo. Es decir, los convenios colectivos afectan únicamente al 8,41% de los trabajadores norteamericanos.

Desde comienzos del siglo XX Estados Unidos apostó desde diferentes entidades e instituciones por la inclusión de cláusulas de arbitraje en los convenios colectivos para resolver las discrepancias que se pudieran producir, si bien no fue hasta la década de los 60 del siglo pasado cuando el Tribunal Supremo de Estados Unidos en tres sentencias de 20 de junio de 1960 (*Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960), *Steelworkers v. Warrior & Gulf Co.*, 363 U.S. 574 (1960), y *Steelworkers v. Enterprise Car*, 363 U.S. 593 (1960)) cuando otorgó validez a las cláusulas pactadas en los convenios colectivos que sometían sus controversias en caso de falta de acuerdo a un arbitraje, reconociendo su carácter vinculante.

Desde la perspectiva del conflicto laboral no existen diferencias entre conflictos individuales y colectivos ni entre conflictos jurídicos y de intereses como en el caso de España, sino que se habla de “grievances” y “disputes”. Las primeras son reclamaciones y comprenden todos los litigios que se susciten por la administración del convenio colectivo, es decir por la interpretación y aplicación de sus cláusulas (expresas o tácitas) y se resuelven mediante un arbitraje que se encuentra pactado en el convenio colectivo (arbitraje de queja). El árbitro es el administrador natural del convenio y así se cita en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1960 en el caso *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, cuando argumenta la proximidad del árbitro a la realidad al contar el árbitro con conocimiento de las costumbres y prácticas del sector o empresa donde se produce el conflicto, y, por otro, la imperfección técnica del convenio colectivo.

En el caso de las “disputes”, se trata de conflictos de intereses derivados de la falta de acuerdo en la negociación del convenio colectivo y se resuelve a través del arbitraje de interés en el que se fijan los puntos conflictivos y se solucionan los desacuerdos. En este caso la legislación prevé la intervención de Agencias Federales para evitar las huelgas o lockouts que se puedan producir.

La resolución alternativa de discrepancias laborales en EE. UU puede ser voluntaria u obligatoria, y consiste en métodos diferentes a la vía judicial y con intervención de distintas instituciones en función del ámbito sectorial del conflicto. Así, el sector ferroviario y el sector aéreo históricamente cuentan con una normativa específica, la *Railway Labor Act* (RLA), que remite la solución de los conflictos laborales a la Agencia Nacional de Mediación (NMB) creada en 1934. El resto de los sectores lo hacen a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FSMC) creado en 1947. Ambas instituciones ofrecen tanto la mediación como el arbitraje.

Junto a los arbitrajes pactados en la negociación colectiva también el Tribunal Supremo en la sentencia *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, 500 EE. UU. 20 (1991) de 13 de mayo de 1991 dio validez a los pactados en los contratos de trabajos, que son además los mayoritarios por número de trabajadores. Con datos del año 2017, el 56,2% de los trabajadores de empresas no sindicalizadas del sector privado están sujetos a procedimientos obligatorios de arbitraje laboral. Extrapolando estas cifras con el número total de trabajadores los datos nos muestran que 60,1 millones de trabajadores estadounidenses, en torno al 40% del total, ya no tienen acceso a los tribunales para proteger sus derechos legales de empleo y en su lugar deben

acudir a arbitraje.

Al mismo tiempo el Tribunal Supremo, aunque con algunas discrepancias dentro del Tribunal, ha establecido que dentro de las cláusulas de arbitraje se pueda incluir también la renuncia al ejercicio de acciones colectivas.

Por último, el marco jurídico del arbitraje laboral estadounidense ha comenzado a cambiar con la aprobación de la Ley H.R. 4445 - *Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021*, que declara inválidas las cláusulas de arbitraje forzoso incluidos en contratos de trabajo u otros acuerdos cuando el motivo de la reclamación o disputa sea la agresión o acoso sexual, y las cláusulas que prohíban el ejercicio de acciones colectivas por el mismo motivo. La Ley H.R. 4445 está en vigor desde el 3 de marzo de 2022.

En esta misma línea de restricción del arbitraje forzoso el día 11 de febrero de 2021 se presentó en el Congreso de Estados Unidos el proyecto de ley H.R. 963, *Forced Arbitration Injustice Repeal Act*, en el que se incluye tanto la prohibición de incluir cláusulas de arbitraje forzoso, como la de incluir cláusulas que prohíban el ejercicio de acciones colectivas. De aprobarse el proyecto de ley en estos términos, se abriría la posibilidad para un gran número de trabajadores estadounidense de acceder a los tribunales de justicia con el objeto de defender sus intereses, favoreciendo al mismo tiempo la actividad sindical y con ello la propia negociación colectiva.

V. Bibliografía

ABELLA MESTANZA M. J.: “La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales”, XII Jornadas de la Fundación SIMA. Página web de la Fundación SIMA/Artículos y ponencias (2016).

ALONSO Y ROLLANO, F.: “El derecho en el Egipto faraónico”, Espacio, Tiempo y Forma, Serie II, Historia Antigua. (1998).

CÁRDENAS MEJÍAS, J. P.: “El arbitraje en equidad”, Universitas, núm. 105, Pontificia Universidad Javeriana, (Bogotá, 2003).

CARROLL, T. A.: “Conciliation and arbitration in the boot and shoe industry, by T. A. Carroll, of the Department of Labor”, Bulletin of the Department of Labor, Washington Government Printing Office N.º 8,54 Th Congress. House of Representatives. Document No. 135 2 d. (1897).

CEBALLOS RÍOS, N. M.: “Algunos antecedentes históricos del Arbitraje”, Revista Argentina de Arbitraje número 7 (2021).

CERTILMAN, S. A.: “This Is a Brief History of Arbitration in the United States” NYSBA New York Dispute Resolution Lawyer, Spring (2010).

CICERÓN, M. T.: ASPA CEREZA, J., Discursos III, En defensa de P. Quincito; En defensa de Q. Roscio, el cómico; En defensa de A. Cecina; Acerca de la ley agraria; En defensa de L. Flaco; En defensa de M. Celio, Editorial Gredos (1991).

COLVIN, A. J. S.: “The growing use of mandatory arbitration”, Economy Policy Institute, (2017).

DUNLOP, J. T. y GALENSON, W.: “El trabajo en el siglo XX”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1985).

EDWARDS, P. K.: “Las huelgas en los Estados Unidos 1881-1974”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1987).

FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: “Del Arbitraje Romano configurado a semejanza de los Juicios, ‘Compromisso Quod Iudium Imitatur’”, Revista de Derecho UNED, núm. 11, (2012).

- FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: “Los fundamentos históricos del arbitraje moderno”, Revista el Notario, ENSXXI núm. 20, (2008).
- HOBBS, T., MARTINICH, A. P.: “Leviathan Parts I y II Thomas Hobbes, Part I Of Man”, Editorial Broadview Press Peterborough (2005).
- HOFFMAN, L. E.: “Federal Arbitration Legislation”, The Annals of the American Academic Political and Social Science, Vol. 69, The Present Labor Situation. Compulsory Investigation and Arbitration (1917).
- HOLM-DETLEV, K, MARTIN ARTILES, A.: “Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales”, Editorial Delta Publicaciones.
- JEQUIER LEHUEDÉ, E.: “Antecedentes histórico-jurídicos del arbitraje interno en Chile. Planteamientos para una revisión estructural impostergable”. Revista Ius et Praxis, No 2, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (2015).
- JIMÉNEZ BORRERO, J.: “Arbitraje de compañías sevillanas (Siglos XVIII-XIX)”, Baética: Estudios De Historia Moderna y Contemporánea, n.º 39, (2019).
- MALIN, M. H.: “Foreword: Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy” Chicago-Kent Law Review Volume 66, Issue 3, Symposium on Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy. (1990).
- MARCOS CELESTINO, M.: “La Ley de las XII tablas”, Helmántica Revista de filología clásica y hebrea, (2000).
- MARTÍNEZ GIRÓN J y ARUFE VARELA, A.: “El arbitraje laboral en los Estados Unidos”, Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, García Valverde, M. D., Editorial Tirant Lo Blanch (Valencia 2017).
- MERINO MERCHÁN, J. F.: “La Constitución de 1812 y el arbitraje” en Revista de las Cortes Generales, (85) (2012).
- MONTGOMERY, D.: “El control obrero en Estados Unidos”, Colección Historia Social, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1985).
- NOLAN, D. R., ABRAM, R. I.: “American Labor arbitration. Maturig years”, University of Florida, Law Review, Volume XXXV, FALL (1983).
- PABÓN, J. M., FERNÁNDEZ-GALIANO, M., Platón.: “Las Leyes”, libro VI, Centro de Estudios Constitucionales (1983).
- PHILLIPS, F. P.: “The Use and Disuse of Arbitration by New York Quakers”, Journal of Dispute Resolution. (2016).
- REES, A.: “La influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos”, Colección Economía del Trabajo, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1987).
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.: “Lección 9.ª Convenios Colectivos de Trabajo en los países anglosajones”, Quince lecciones sobre conflictos colectivos, Universidad de Madrid. Facultad de Derecho, Sección de publicaciones e intercambio, Seminario de derecho del Trabajo (1968).
- TAPIA TORÁN, C. “El arbitraje en Estados Unidos. Análisis de los distintos tipos de procedimiento y la actual americanización del arbitraje internacional”. Universidad de Comillas. Facultad de Derecho. (Madrid, 2017).
- TRAGEN, I. G.: “La ley Taft-Hartley y las negociaciones colectivas”, USOM/Chile, Communications Media División (Santiago de Chile, 1960).
- VILLALBA CUÉLLAR, J. C., MOSCOSO VALDERRAMA, R. A.: “Orígenes y panorama actual del Arbitraje”, Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XI, núm. 22, julio-diciembre, Universidad Militar Nueva Granada

(Bogotá, 2008).

WEBB, S. y B.: "Part II, Chapter II 'The method of collective bargaining'", Industrial democracy (1919).

ZELEK, M. E.: "Labor grievance arbitration in the United States", US Labor arbitration, The University of Miami Inter-Law Review, Vol. 21, No. 1, Fall (1989).

-
- (1) ALONSO Y ROYANO, F. (1998) "El derecho en el Egipto faraónico", Espacio, Tiempo y Forma, Serie II, Historia Antigua, T, 11, p. 30.
[Ver Texto](#)
- (2) FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A. (2012) "Del Arbitraje Romano configurado a semejanza de los Juicios 'Compromisso Quod Iudicium Imitatur'", Revista de Derecho UNED, número 11, pp. 270 y 271.
[Ver Texto](#)
- (3) MARCOS CELESTINO, M., (2000) "La Ley de las XII tablas", en Helmántica Revista de filología clásica y hebrea, ISSN 0018-0114, Tomo 51, n.º 155, pp. 356 y 357.
[Ver Texto](#)
- (4) CEBALLOS RÍOS, N. M., (2021) "Algunos antecedentes históricos del Arbitraje", Revista Argentina de Arbitraje - Número 7 - abril, p. 2.
[Ver Texto](#)
- (5) PABÓN, J. M., FERNÁNDEZ-GALIANO, M., Platón, "Las Leyes", libro VI, Centro de Estudios Constitucionales, 1983 p. 219.
[Ver Texto](#)
- (6) FERNÁNDEZ DE BUJÁN, "Del Arbitraje Romano configurado a semejanza de los Juicios 'Compromisso Quod Iudicium Imitatur'", Revista de Derecho UNED, número 11, 2012, p. 270.
[Ver Texto](#)
- (7) FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A. "Los fundamentos históricos del arbitraje moderno" en Revista el Notario, ENSXXI N.º 20, Julio Agosto de 2008.
[Ver Texto](#)
- (8) CEBALLOS RÍOS, N. M. (2021) "Algunos antecedentes históricos del Arbitraje" Revista Argentina de Arbitraje - Número 7 - Abril 2021, p. 4.
[Ver Texto](#)
- (9) CICERÓN, M. T., ASPA CEREZA, J., Discursos III, En defensa de P. Quincito; En defensa de Q. Roscio, el cómico; En defensa de A. Cecina; Acerca de la ley agraria; En defensa de L. Flaco; En defensa de M. Celio, Editorial Gredos 1991, p. 79.
[Ver Texto](#)
- (10) VILLALBA CUÉLLAR, J. C., MOSCOSO VALDERRAMA, R. A., "Orígenes y panorama actual del Arbitraje" Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XI, núm. 22, julio-diciembre, 2008 Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, p. 143.
[Ver Texto](#)

- (11) JEQUIER LEHUEDÉ, E., “Antecedentes histórico-jurídicos del arbitraje interno en Chile. Planteamientos para una revisión estructural impostergable”. Revista *Ius et Praxis*, Año 21, No 2, 2015, ISSN 0717 – 2877. Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, pp. 206 y 207.
- Ver Texto
- (12) CÁRDENAS MEJÍA, J. P. “El arbitraje en equidad” *Universitas*, núm. 105, junio, 2003, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia, p. 349.
- Ver Texto
- (13) HOBBS, T., MARTINICH, A. P. *Leviathan Parts I y II Thomas Hobbes, Part I Of Man*, parágrafo 15, Editorial Broadview Press 2005, Peterborough, ISBN 1551117509, p. 124. Puede accederse a la cita completa del texto “...*And distributive justice, the justice of an arbitrator; that is to say, the act of defining what is just. Wherein, being trusted by them that make him arbitrator, if he perform his trust, he is said to distribute to every man his own: and this is indeed just distribution, and may be called, though improperly, distributive justice; but more properly equity; which also is a law of nature, as shall be shown in due place*” *Leviathan*.
- Ver Texto
- (14) JIMÉNEZ BORRERO, “Arbitraje de compañías sevillanas (Siglos XVIII-XIX)”, *Baética: Estudios De Historia Moderna y Contemporánea*, ISSN 0212-5099, ISSN-e 2695-7809, n.º 39, 2019, pp. 306, 307 y 310.
- Ver Texto
- (15) MERINO MERCHÁN, J. F., “La Constitución de 1812 y el arbitraje” en *Revista de las Cortes Generales*, (85), 1 de abril de 2012, p. 31.
- Ver Texto
- (16) Boletín Oficial del Estado. Exposición de motivos de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.
- Ver Texto
- (17) ABELLA MESTANZA, M. J., “La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales” XVII Jornadas de la Fundación SIMA 2016, p. 3. Página web de la Fundación SIMA./Artículos y ponencias.
- Ver Texto
- (18) Estadísticas de Mediación Arbitraje y Conciliación. 2016-2020. Conciliaciones, Mediaciones y Arbitrajes terminados en los órganos autonómicos de resolución extrajudicial de conflictos, empresas y trabajadores afectados por comunidad autónoma. Ministerio de Trabajo e Inclusión Social.
- Ver Texto
- (19) REES, A, “La influencia económica de los sindicatos en Estados Unidos”, *Colección Economía del Trabajo*, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 4 y 5.
- Ver Texto
- (20) MONTGOMERY, D, “El control obrero en Estados Unidos” *Colección Historia Social*, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 34.
- Ver Texto
- (21) WEBB, S. y B. “Part II, Chapter II ‘The method of collective bargaining’ en ‘Industrial democracy’”, 1919, pp. 173 y ss.
- Ver Texto

(22) DUNLOP, J. T. y GALENSON, W. "El trabajo en el siglo XX" Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1985, pp. 54 y 55.

[Ver Texto](#)

(23) TRAGEN, I. G. "La ley Taft-Hartley y las negociaciones colectivas" Santiago, Chile, Agosto de 1960, USOM/Chile, Communications Media División, p. 10.

[Ver Texto](#)

(24) EDWARDS, P. K., "Las huelgas en los Estados Unidos 1881-1974", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987 Social, p. 55.

[Ver Texto](#)

(25) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., "Quince lecciones sobre conflictos colectivos" Lección 9.ª "Convenios Colectivos de Trabajo en los países anglosajones" Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección de publicaciones e intercambio. Seminario de derecho del Trabajo 1968, pp. 151 y 152.

[Ver Texto](#)

(26) HOLM-DETLEV, K, MARTÍN ARTILES, A., "Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales", Editorial Delta Publicaciones, p. 472.

[Ver Texto](#)

(27) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., "Quince lecciones sobre conflictos colectivos" Lección 9.ª "Convenios Colectivos de Trabajo en los países anglosajones" Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección de publicaciones e intercambio. Seminario de derecho del Trabajo 1968, pp. 134 y 152.

[Ver Texto](#)

(28) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., "Quince lecciones sobre conflictos colectivos" Lección 9.ª "Convenios Colectivos de Trabajo en los países anglosajones" Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Sección de publicaciones e intercambio. Seminario de derecho del Trabajo 1968, p. 134.

[Ver Texto](#)

(29) PHILLIPS, F. P. "The Use and Disuse of Arbitration by New York Quakers 'en' Journal of Dispute Resolution" 2016, pp. 81 y 82.

[Ver Texto](#)

(30) CERTILMAN, S. A. "This Is a Brief History of Arbitration in the United States" NYSBA New York Dispute Resolution Lawyer, Spring 2010, Vol. 3, p. 10.

[Ver Texto](#)

(31) CARROL, T. A. "Conciliation and arbitration in the boot and shoo industry, by T. A. Carroll, of the Department of Labor", Bulletin of the Department of Labor, Washington Government Printing Office N.º 8 January 1897, 54 Th Congress. House of Representatives. Document No. 135 2 d., pp. 2 a 9.

[Ver Texto](#)

(32) NOLAN, D. R., ABRAM, R. I. "American Labor arbitration. Maturig years" University of Florida, Law Review, Volume XXXV, FALL 1983, N.º 4, p. 383.

[Ver Texto](#)

(33) HOFFMAN, L. E. "Federal Arbitration Legislation" en "The Annals of the American Academic Political and Social Science", Jan. 1917, Vol. 69, The Present Labor Situation. Compulsory Investigation and Arbitration (Jan. 1917), p. 223.

Ver Texto

(34) TRAGEN, I. G., "La ley Taft-Hartley y las negociaciones colectivas" Santiago, Chile, Agosto de 1960, USOM/Chile, Communications Media División, p. 73.

Ver Texto

(35) 64 th Congress, 1 St Sessions. Senate, Document N.º 415, Industrial Relation, Final and Report and Testimony Submitted to Congress by the Commission of Industrial Relation. Created by the Act of August 23, 1912.

Ver Texto

(36) VILLALBA CUÉLLAR, J. C., MOSCOSO VALDERRAMA, R. A., "Orígenes y panorama actual del Arbitraje" Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XI, núm. 22, julio-diciembre, 2008 Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, p. 147.

Ver Texto

(37) ZELEK, M. E., "Labor grievance arbitration in the United States" en "US Labor arbitration" The University of Miami Inter-American Law Review, Vol. 21, No. 1 (Fall, 1989), p. 189.

Ver Texto

(38) MALIN, M. H. "Foreword: Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy" Chicago-Kent Law Review Volume 66, Issue 3, Symposium on Labor Arbitration Thirty Years after the Steelworkers Trilogy. Octubre de 1990, p. 553.

Ver Texto

(39) NOLAN, D. R., ABRAM, R. I. "American Labor arbitration. Maturig years" University of Florida, Law Review, Volume XXXV, FALL 1983, N.º 4 pp. 577 a 584.

Ver Texto

(40) Bulletin b.º 1425-6, Junio 1966 Bureau of Labor Statistics, p. 151.

Ver Texto

(41) "Mayor Collective Bargaining Agreements. Arbitration procedures". Bulletin 1425-6, Junio de 1966. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics, pp. 4 y 5.

Ver Texto

(42) Bulletin b.º 1425-6, Junio 1966 Bureau of Labor Statistics, p. 149.

Ver Texto

(43) Justia US Supreme Court. Textile Workers Union of America v. Lincoln Mills of Alabama, 353 U.S. 448 (1957).

Ver Texto

(44) Justia US Supreme Court. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp., 500 U.S. 20 (1991).

Ver Texto

(45) TAPIA TORÁN, C. "El arbitraje en Estados Unidos. Análisis de los distintos tipos de procedimiento y la actual americanización del arbitraje internacional", pp. 18 y 19. Abril de 2017. Universidad de Comillas. Facultad de Derecho.

Ver Texto

(46) Justia US Supreme Court, AT&T Mobility LLC v. Concepción (2011).

Ver Texto

- (47) Justia US Supreme Court American Express Co. v. Italian Colors Restaurant (2013).
Ver Texto
- (48) BRUNET, I., PIZZI, A., MORAL, D. "Capitulo 6 El modelo angloamericano de relaciones laborales en 'Sistemas laborales comparados'", Anthropos, Editorial UNL Universidad Nacional del Litoral, 2016, p. 262.
Ver Texto
- (49) OCDE Stats, Collective bargaining coverage, Mayo 2020.
Ver Texto
- (50) Bureau of Labor Statistics, Economic News Release Union Members Summary, Enero 2020.
Ver Texto
- (51) BRUNET, I., PIZZI, A., MORAL, D. "Capitulo 6 El modelo angloamericano de relaciones laborales en 'Sistemas laborales comparados'", Anthropos, Editorial UNL Universidad Nacional del Litoral, 2016, p. 263.
Ver Texto
- (52) MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., "El arbitraje laboral en los Estados Unidos" en "Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales", García Valverde, M. D., Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia 2017. pp. 215 y 216.
Ver Texto
- (53) TAPIA TORÁN, C. "El arbitraje en Estados Unidos. Análisis de los distintos tipos de procedimiento y la actual americanización del arbitraje internacional", p. 26, abril de 2017. Universidad de Comillas. Facultad de Derecho.
Ver Texto
- (54) Con datos de 2013, la RLA afectaba a 500.000 trabajadores del sector aéreo y a 150.000 trabajadores del sector ferroviario. Del total de trabajadores están cubiertos por convenios colectivos el 60% de los trabajadores aéreos y el 85% de los trabajadores ferroviarios.
Ver Texto
- (55) National Mediation Board, Annual Performance and accountability Report, 2019, Case Table, p. 38.
Ver Texto
- (56) Federal Mediation and Conciliation Service, Annual Report 2018, p. 15.
Ver Texto
- (57) Justia US Supreme Court, Steelworkers v. Warrior & Gulf Co., 363 U.S. 574 (1960).
Ver Texto
- (58) DUNLOP, J. T. y GALENSON, W. "El trabajo en el siglo XX" Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1985, pp. 60 y 61.
Ver Texto
- (59) COLVIN, A. J. S. "The growing use of mandatory arbitration", Economy Policy Institute, 27 de septiembre de 2017.
Ver Texto

