

# EL ARBITRAJE LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS

---

**Sebastián Sirimarco**

Universidad Austral  
ssirimarco@austral.edu.ar

**Recibido:** 16 de abril de 2020

**Aceptado:** 18 de mayo de 2020

## Resumen

El propósito de este estudio es examinar las aristas generales que caracterizan a los procesos arbitrales en los Estados Unidos y señalar algunos puntos de contacto y diferencias con el servicio de justicia administrado por el Poder Judicial de ese país. Asimismo, se analiza la relación existente entre los citados sistemas y su compatibilidad, especialmente en lo que respecta a los alcances y limitaciones de las facultades revisoras del órgano judicial en el trámite arbitral. Para ello, el trabajo aborda los aspectos normativos más relevantes del instituto, la evolución jurisprudencial en la materia y un relevamiento empírico acerca de la aplicación práctica del arbitraje a los casos contenciosos individuales y pluriindividuales de derecho del trabajo. Finalmente, se introduce el debate sobre los aciertos y dificultades de ambos sistemas, a fin de propiciar el desarrollo de fórmulas superadoras dirigidas a mejorar desenvolvimiento de las relaciones laborales.

**Palabras clave:** derecho del trabajo, arbitraje, sistemas alternativos de resolución de conflictos, relaciones laborales.

## Employment arbitration in the United States

### Abstract

This article examines the general characteristics of employment arbitration in the United States of America and identifies main commonalities and differences vis-à-vis court conducted proceedings. It also analyses how both systems relate to each other and their compatibility, especially concerning the scope and limitations of judicial review with respect to arbitral proceedings and awards. To that end, this paper addresses the main statutory regulations and judicial decisions that govern employment arbitration, as well as some statistics drawn from arbitral cases. Finally, this article opens the debate on the factual achievements and shortcomings of both employment disputes resolution systems, as a manner of setting a basis for discussion of fostering industrial relations.

**Key words:** employment law, arbitration, alternative dispute resolution systems, industrial relations.

## 1. Características generales

El arbitraje se erige como un servicio de justicia alternativo al brindado por el Poder Judicial, que, en su formulación, procura dar mayor celeridad y eficiencia a la resolución de conflictos, por la posibilidad que ofrece de ajustar su trámite a las características y necesidades particulares de cada actividad y de evitar la masividad de casos que se concentran en los estrados judiciales.

En aras de estas metas, el ordenamiento jurídico faculta a las partes integrantes de la relación de trabajo para que, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, individual o colectiva, puedan delimitar y resolver sus conflictos, presentes o futuros, según un procedimiento diseñado de conformidad a sus peculiares intereses. De modo tal que dicha vía adjetiva solo es procedente si las partes se someten voluntariamente y por escrito, ya sea antes o después de haberse suscitado la controversia en cuestión (Serrano Acitores, s.f.).

En cuanto a las condiciones de validez para la celebración y ejecución de este tipo de cláusulas, resultan aplicables las previsiones de la Ley Federal de Arbitraje y las normas locales y federales que regulan los contratos en general.<sup>1</sup>

A efectos del análisis académico, algunos autores especializados en la materia conceptualizan al arbitraje como un sistema privado para la resolución de controversias, pues su fuente es el acuerdo de partes, por contraste al sistema judicial, de evidente carácter público por su origen estrictamente legal (Willborn et al., 2017, p. 1125).

Sin embargo, más allá de las organizaciones privadas dedicadas a la actividad arbitral,<sup>2</sup> este servicio alternativo de justicia también se encuentra gestionado desde el sector público, tanto federal como estatal (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España, 2014, p. 152).

Así, encontramos el Servicio Federal de Mediación y Conciliación,<sup>3</sup> que, como agencia independiente del gobierno federal, interviene ante conflictos suscitados en las relaciones laborales que puedan causar interrupciones en el comercio interestatal, ofreciendo a las partes someter la controversia a mediación y/o arbitraje.<sup>4</sup>

Al respecto, es interesante señalar que los árbitros actuantes no son empleados públicos de esa agencia, sino profesionales independientes de acreditada trayectoria y experiencia en la materia, seleccionados para integrar un registro

---

1 Cfr. Ley Federal de Arbitraje (FAA), Title 9, U.S. Code, § 2.

2 Por ejemplo, la Asociación Americana de Arbitraje, la Asociación de Resolución de Disputas Chicago Internacional y la Fundación JAMS, entre otras.

3 Cfr. Ley Taft-Hartley, 29 U.S.C. §§ 151-169.

4 Cfr. <https://www.fmcs.gov/aboutus/> y <https://www.fmcs.gov/aboutus/our-history/>

especial de la repartición conforme a su idoneidad, nómina de la cual son sorteados para el tratamiento de cada caso en particular.<sup>5</sup>

En cuanto a su instrumentación, la mayoría de las cláusulas arbitrales resultaban, en un comienzo, del producto de la concertación colectiva, encontrándose así expresamente pautadas en los respectivos convenios colectivos de trabajo (Colvin y Gough, 2015; Willborn et al., 2017, p. 1125).

El caso típico de incorporación del arbitraje a los convenios colectivos de trabajo se da cuando las partes negocian un régimen de estabilidad impropia<sup>6</sup> o algún otro tipo de beneficio a favor del colectivo de trabajadores involucrado en la convención, a cambio del compromiso de someter las eventuales reclamaciones que pudieran suscitarse en su interpretación y aplicación ante el foro arbitral que allí se determine (Willborn et al., 2017, p. 1125-1126).

En la actualidad, la cláusula arbitral también se considera válidamente inserta tanto en el contrato de trabajo, como en el reglamento de empresa o manual de empleados<sup>7</sup> y en el formulario de solicitud de ingreso al puesto laboral (Colvin y Gough, 2015; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España, 2009, pp. 152-153).

## 2. Evolución histórica

Los primeros servicios federales de arbitraje laboral creados en los Estados Unidos, como la Comisión de Mediación y Conciliación de Trabajadores Ferrovia-

5 Cfr. <https://www.fmcs.gov/services/arbitration/information-fmcs-roster-arbitrators/>

6 Cabe notar que la regla general en los Estados Unidos es la del empleo *at will*, lo que implica, en principio, la libre disponibilidad de la continuidad del vínculo laboral para ambas partes, sin obligación de indemnizar a la contraria por haber decidido unilateralmente su ruptura. Sin embargo, las partes -colectiva o individualmente- se encuentran autorizadas a pautar distintas modalidades de estabilidad, como ser la determinación de un plazo fijo para la contratación, la imposición de un preaviso, el pago de indemnizaciones o la predeterminación de las causales por las que sería posible al empleador denunciar el contrato de trabajo. El empleador podría verse interesado en pautar un régimen de estabilidad por diversos motivos: hacer más atractiva la oferta laboral y así convocar a empleados mejor calificados, como compensación por el pago de salarios más bajos que los del promedio de la actividad, por la relocalización de un trabajador en otro Estado o ciudad, a cambio de la suscripción de una cláusula de no competencia, cuando el empleador compra el fondo de comercio a otra persona mediante el pago de un precio y un contrato de trabajo con “estabilidad”, o por la simple presión del sindicato y su poder de negociación para imponerla, entre otros.

7 Para profundizar acerca de cómo se conforma el consentimiento de las partes a través de los manuales de empleo, ver Willborn et al. (2017, p. 123).

rios<sup>8</sup> y el Servicio de Mediación y Conciliación Federal,<sup>9</sup> fueron concebidos para intervenir ante conflictos colectivos de trabajo suscitados en actividades que pudieran impactar en el comercio interestatal (Donner, 2014; Serrano Acitores, s.f.), en ejercicio de las facultades conferidas por la Constitución Nacional al gobierno federal en materia de regulación del comercio.<sup>10</sup>

Posteriormente, conforme su evolución y desarrollo histórico, el arbitraje fue ganando un espacio también como un mecanismo de resolución de casos contenciosos individuales y pluriindividuales alternativo al Poder Judicial, habiendo alcanzado en la actualidad un uso extendido en los Estados Unidos (Colvin y Gough, 2015; Donner, 2014).

Si bien el sistema en estudio ha sido razonablemente aceptado en el ámbito de los trabajadores sindicalizados, encontró ciertas resistencias respecto a aquellos dependientes no alcanzados por un convenio colectivo de trabajo (Willborn et al., 2017, p. 1126).

Asimismo, un gran porcentaje de los tribunales judiciales fueron reacios a reconocer la validez de las cláusulas arbitrales por considerarlas una prórroga indebida de sus propias jurisdicciones (Willborn et al., 2017, p. 1126), sustentándose para ello en reglas jurídicas desarrolladas a través del *common law*<sup>11</sup> o en normas locales de nivel estadual dirigidas a restringir la aplicación de cláusulas arbitrales en los contratos.

Ante ello, y en ejercicio de las referidas facultades para regular la actividad comercial, fue promulgada la Ley Federal de Arbitraje,<sup>12</sup> con el propósito de intentar revertir la hostilidad legislativa y judicial verificada contra los acuerdos de arbitraje y colocarlos al mismo nivel que cualquier otro tipo de contrato.<sup>13</sup>

En este sentido, el juez Clarence Thomas<sup>14</sup> precisó que el objetivo de la Ley Federal de Arbitraje no es la reducción de costos y plazos en la resolución de

---

8 Board of Mediation and Conciliation for Railway Labor.

9 Federal Mediation and Conciliation Service.

10 Para profundizar la noción de la cláusula de comercio en la Constitución de los Estados Unidos, se recomienda la lectura de Stone et al. (2013, pp. 179-242).

11 Nos referimos a esta expresión como a las normas de alcance general de fuente jurisprudencial para distinguirla de las normas de origen legal formal.

12 12/02/1925 (43 Stat. 883); Title 9, U.S. Code.

13 Cfr. *Supreme Court of the United States*, 500 U.S. 20 (1991), *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*; *Hall Street Associates, L.L.C. v. Mattel, Inc.*, 552 U.S. 576, 581, 128 S.Ct. 1396, 170 L.Ed.2d 254 (2008); *AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, 2011 563 U.S. 333, 131 S.Ct. 1740; *Moses H. Cone Memorial Hospital v. Mercury Constr. Corp.*, 460 U.S. 1, 24, 103 S.Ct. 927, 74 L.Ed.2d 765 (1983).

14 Según su voto concurrente en *AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, 2011 563 U.S. 333, 131 S.Ct. 1740.

los reclamos entre las partes de un contrato, sino únicamente tornar exigibles sus cláusulas arbitrales más allá de su complejidad.

Dicha interpretación surge de la simple lectura del mentado cuerpo normativo, pues su previsión sustantiva establece que toda cláusula contractual que establezca el arbitraje como mecanismo para la resolución de las controversias resulta válida, irrevocable y ejecutable para las partes, a excepción de que tal estipulación devenga anulable conforme al derecho aplicable a los contratos en general.<sup>15</sup>

En ese orden, el criterio jurisprudencial reaccionario a la jurisdicción arbitral fue progresivamente corregido por imperio de la doctrinada emanada de la Suprema Corte de Justicia Federal, que indica que los tribunales inferiores deben hacer prevalecer la voluntad negocial expresada en el acuerdo de partes según los estándares legales aplicables a cualquier otro tipo de contrato y, consecuentemente, también deben exigir el cumplimiento de la vía arbitral, así como la ejecución forzada de sus laudos.<sup>16</sup>

### 3. Ámbito de aplicación

#### 3.1. Territorial

En principio, no se verifican restricciones legales para la determinación de este tipo de prórroga jurisdiccional en cuanto a su faceta territorial. Empero, si han sido limitados judicialmente los efectos de cláusulas donde la selección del foro arbitral, por su lugar de asiento, implicó en los hechos una restricción indebidamente opresiva para alguna de las partes o devino en una especie de carta indemnidad para el miembro fuerte de la relación laboral frente a los reclamos de su contraria, según las circunstancias particulares que se acreditaron en cada caso concreto.<sup>17</sup>

#### 3.2. Personal

La autonomía de la voluntad se encuentra también limitada por imperio de la ley respecto a los sujetos y los intereses comprometidos en la disputa.

En ese sentido, la Ley Federal de Arbitraje expresamente prohíbe su aplica-

---

15 Cfr. FAA, § 2.

16 Cfr. *United Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564, 568 (1960); *United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 582-83 (1960); *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593, 597 (1960).

17 Cfr. United States District Court, E.D.N.C. 190 F.Supp. 3d 477 (2016), *Mitchell v. HCL America, Inc.*

ción a los contratos de trabajadores portuarios y ferroviarios y de cualquier otro tipo de trabajadores involucrados en el comercio interestatal o internacional.<sup>18</sup>

La exclusión legal de “cualquier tipo trabajadores involucrados en el comercio interestatal o internacional” llevó a controvertir la inclusión de las cláusulas arbitrales en todos los contratos de trabajo en general, con fundamento en el criterio amplio de “comercio” desarrollado por la doctrina y jurisprudencia constitucional norteamericana.<sup>19</sup>

Elevada la cuestión a la máxima instancia judicial federal, el tribunal cimero se pronunció al respecto indicando que la Ley Federal de Arbitraje alcanza a la mayoría de los contratos de trabajo y que la exclusión legal debe interpretarse con carácter restrictivo, considerándose a tal efecto dirigida solo a los trabajadores dedicados al transporte interjurisdiccional de bienes para su comercialización.<sup>20</sup>

A todo evento, es dable resaltar que el acuerdo de partes resulta inoponible a las agencias gubernamentales que, en su calidad de autoridad de aplicación de una ley, poseen legitimación activa para demandar su cumplimiento ante el Poder Judicial.<sup>21</sup> Ello, en virtud del efecto relativo de los contratos y en tanto las facultades legales de una repartición pública no resultan disponibles para los particulares.<sup>22</sup>

---

18 Cfr. FAA, Chapter 1, § 1. La exclusión de tales categorías profesionales tiene un origen histórico sustentado en el concepto negativo que los sindicatos representativos de esas actividades tuvieron respecto al arbitraje al momento de la promulgación de la ley, y en particular a la tenaz defensa de esos intereses realizada por el congresista Furuseth, de procedencia gremial. La fuerte organización sindical de esos trabajadores y el poder de esas asociaciones sindicales permitió sostener la exclusión. En cuanto a algunos de los fundamentos ventilados, cabe mencionar que, a esa fecha, los trabajadores marítimos eran los únicos obligados por ley federal a suscribir contratos individuales de trabajo en forma previa a embarcarse. Se temió, entonces, la inclusión de cláusulas determinadas unilateralmente por el empleador a través de contratos de adhesión. Asimismo, se sostuvo que el arbitraje resultaba una mera creación contractual destinada a garantizar la ejecución de las previsiones contractuales en detrimento de las normas laborales protectorias que habían conquistado y beneficiaban a los trabajadores, las cuales, hasta ese entonces, habían sido aplicadas pacífica e invariablemente por los jueces. Se cuestionó también la imparcialidad de los árbitros y se sostuvo que los trabajadores marítimos estaban sujetos a la jurisdicción marítima de neto raigambre constitucional federal y carácter de improrrogable. En simultáneo, el entonces secretario de comercio, Herbert Hoover (posterior presidente de los Estados Unidos), estaba urgido por fortalecer la implementación del arbitraje como política pública federal, especialmente en relación a las transacciones comerciales, por lo que gestionó la sanción de la ley con la exclusión en estudio para facilitar su promulgación. Cfr. Finkin (1996).

19 Para profundizar la noción de la cláusula de comercio en la Constitución de los Estados Unidos, se recomienda la lectura de Stone et al. (2013, pp. 179-242).

20 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Circuit City Stores, Inc. v Adams*, 532 U.S. 105 (2001).

21 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Equal Employment Opportunity Commission v. Waffle House, Inc.*, 534 U.S. 279 (2002).

22 La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, en su condición de autoridad de aplicación del conjunto de leyes dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se encuentra facultada para demandar judicialmente su acatamiento en caso de verificar algún tipo de

### 3.3. Material

Por su origen convencional, los sujetos involucrados en el acuerdo se encuentran autorizados a determinar qué tipo de conflictos habrán de ser sometidos al foro arbitral, y la validez de tales previsiones también deberá ser merituada en función de la Ley Federal de Arbitraje y la normativa aplicable a los contratos en general.

En ese orden, la Suprema Corte de Justicia Federal ha señalado que la acreditación de la improcedencia legal del foro arbitral oportunamente acordado resulta una carga de la parte que la invoca y debe inferirse claramente del propio texto de la norma en la que se sustenta el reclamo, del historial de su debate parlamentario o bien por la demostración de un conflicto inherente entre el arbitraje y los propósitos ínsitos en la ley. Empero, corresponde que tal planteo de incompetencia sea evaluado por los tribunales con una clara deferencia a favor de la jurisdicción arbitral, según lo determina la Ley Federal de Arbitraje.<sup>23</sup>

Tal como fue expresado, el arbitraje puede involucrar el tratamiento de conflictos colectivos, individuales y pluriindividuales del trabajo.

La Oficina Nacional de Relaciones Laborales, en una anterior integración, cuestionó la validez de cláusulas arbitrales para el tratamiento de los conflictos colectivos de trabajo por considerarlas violatorias de la actividad concertada de los trabajadores para la defensa de sus derechos e intereses, expresamente protegida por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.<sup>24</sup>

No obstante, el máximo tribunal federal puntualizó que dicho cuerpo legal refiere a las acciones propias de la negociación colectiva y no a la resolución de los conflictos colectivos de trabajo en general, por lo que las cláusulas contractuales que establecen su tratamiento por la vía arbitral resultan válidas y exigibles.<sup>25</sup>

Por su fuente convencional, la doctrina y la jurisprudencia se debatieron acerca de cuáles cuestiones podían ser resueltas mediante arbitraje. Particularmente, si solo el cumplimiento de los derechos y obligaciones específicamente previstos en el contrato y el acuerdo colectivo o también los emergentes de las leyes aplicables a la materia (Finkin, 1996, pp. 287-288).

---

incumplimiento normativo por parte de empleadores públicos o privados que cuenten con más de quince trabajadores en su plantilla de personal. Cfr. Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Pub. L. 88-352) (Title VII), as amended, as it appears in volume 42 of the United States Code, beginning at section 2000e; Suprema Corte de los Estados Unidos, *Equal Employment Opportunity Commission v. Waffle House, Inc.*, 534 U.S. 279 (2002).

23 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

24 Cfr. National Labor Relations Act (1935), § 7.

25 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 584 U.S. (2018).

En respaldo de la postura restrictiva, se sostuvo que la combinación del interés público previsto en el cumplimiento de la ley y la naturaleza de los reclamos de origen legal tornaban inapropiado el arbitraje para la elucidación de tales controversias.<sup>26</sup> Asimismo, fue invocada la doctrina sentada por el Tribunal Federal cimero en la tríada de casos derivados de *Alexander v. Gardner-Denver Co.*<sup>27</sup>

A través del referido criterio jurisprudencial, se estableció que las cláusulas arbitrales previstas en los contratos de empleo para la resolución de las controversias emergentes de un convenio colectivo de trabajo<sup>28</sup> usualmente no afectan la legitimación activa de dichos trabajadores para reclamar ante el Poder Judicial los derechos consagrados en leyes o decretos, en tanto provienen de una fuente normativa distinta a la convencional y versan sobre aspectos diferentes a los reglados en el contrato.<sup>29</sup>

No obstante, la Suprema Corte de Justicia Federal tuvo oportunidad de precisar su doctrina en *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*<sup>30</sup> Allí, indicó que, en la citada tríada de casos,<sup>31</sup> las cláusulas arbitrales no incluían la posibilidad de dar tratamiento a los conflictos emergentes de derechos de fuente legal, por lo que los árbitros no se encontraban autorizados a resolver dichos reclamos y, consecuentemente, las partes contaban con legitimación para tratar tales controversias ante el Poder Judicial.<sup>32</sup>

Es decir, la Corte simplemente señaló que las partes habían convenido someter únicamente las controversias suscitadas en la aplicación del contrato o del convenio colectivo, pero que no cabía hacer extensiva esa renuncia a ocurrir por la vía judicial respecto a otros reclamos provenientes de regulaciones ajenas a dichos plexos convencionales, en tanto no fueron incluidos expresamente en esos acuerdos.

---

26 Cfr. *United States Court of Appeals, Second Circuit, American Safety Equipment Corp. v. J. P. Maguire & Co.*, 391 F.2d 821 (1968).

27 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Alexander v. Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974); *Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728 (1981); *Mc Donald v. West Branch*, 466 U.S. 284 (1984).

28 En la generalidad de estos casos, el propio convenio colectivo de trabajo impone la inclusión y los alcances de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo, cuando no el modelo completo como una especie de contrato de trabajo por adhesión.

29 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Alexander v. Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974); *Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728 (1981); *Mc Donald v. West Branch*, 466 U.S. 284 (1984).

30 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

31 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Alexander v. Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974); *Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728 (1981); *Mc Donald v. West Branch*, 466 U.S. 284 (1984).

32 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).



En ese orden, advirtió que si bien los derechos individuales de los empleados pueden encontrarse subordinados a los intereses colectivos ventilados en la unidad de negociación del convenio,<sup>33</sup> es posible también verificar una potencial distinción entre las ventajas perseguidas por el sindicato que ejerció la representación colectiva respecto a los beneficios propios de cada trabajador consagrados en otras normas que no fueron comprometidos en la concertación.<sup>34</sup>

En definitiva, el Tribunal ordenó a las partes el cumplimiento de los propios términos de lo pautado como en cualquier otro tipo contrato, sin señalar incompetencia alguna de carácter genérico respecto al foro arbitral para entender en la aplicación de las leyes.

Asimismo, precisó que cuando una parte accede a arbitrar sus demandas de fuente legal no renuncia a las prerrogativas sustantivas que la ley le garantiza, sino que tan solo somete su resolución a un árbitro, en lugar de a un juez.<sup>35</sup>

En suma, la solución aplicada en *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*<sup>36</sup> resulta concordante con la inveterada jurisprudencia que indica que la función de los tribunales, al momento de considerar el acceso a la jurisdicción, debe circunscribirse a interpretar el acuerdo de partes y a determinar si el reclamo incoado por el accionante está alcanzado o no por la respectiva cláusula arbitral, más allá de que el derecho invocado provenga de una ley, de un convenio colectivo o del contrato de trabajo.<sup>37</sup>

### 3.4. Según su alcance

Como se ha dicho, si bien el máximo tribunal federal aceptó el arbitraje para elucidar conflictos de derecho de origen legal, por otra parte lo ha rechazado para la sustanciación de acciones de clase, por considerar impropia a dicha

---

33 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Alexander v. Denver Co.*, 415 U.S. 36 (1974). Es más, en *14 Penn Plaza LLC v. Pyett*, 556 U.S. 247 (2009), la Suprema Corte le reconoció la facultad a los sindicatos de acordar colectivamente el arbitraje respecto a conflictos de derecho de origen legal.

34 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728 (1981); *Mc Donald v. West Branch*, 466 U.S. 284 (1984).

35 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Mitsubishi Motors Corp. v. Soler Chrysler-Plymouth, Inc.*, 473 U.S. 614 (1985); *Shearson/American Express Inc. v. McMahon*, 482 U.S. 220 (1987); *Rodriguez de Quijas v. Shearson/American Express, Inc.*, 490 U.S. 477 (1989).

36 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *Gilmer v. Interstat/Johnson Lane Corp.*, 500 U.S. 20 (1991).

37 Cfr. Suprema Corte de los Estados Unidos, *United Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564, 568 (1960); *United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 582-83 (1960); *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593, 597 (1960).

instancia a tenor de la complejidad e intereses involucrados en ese tipo de demandas colectivas.<sup>38</sup>

Para así decidir, entre otras cuestiones, la Corte sostuvo que las acciones de clase comprometen los derechos de partes que están ausentes en el proceso,<sup>39</sup> donde la confidencialidad se torna más difícil de aplicar y que los árbitros en general no están familiarizados con los procesos de certificación de la clase.<sup>40</sup>

Por su parte, la Oficina Nacional de Relaciones Laborales,<sup>41</sup> en el ejercicio de las facultades cuasi jurisdiccionales que le son propias, ha declarado inválidas las cláusulas arbitrales que prohíben a los empleados promover acciones de clase,<sup>42</sup> por cuanto entendió que en dichos procesos colectivos pueden subyacer actividades concertadas para la protección mutua de los trabajadores, expresamente tuteladas por la Ley Nacional de las Relaciones Laborales.<sup>43</sup>

No obstante, podría cuestionarse la vigencia de la doctrina expresada en la citada decisión administrativa a la luz del referido precedente de la Suprema Corte de Justicia Federal *Epic Systems Corp. v. Lewis*.<sup>44</sup>

#### 4. Trámite

La doctrina ha expresado que el propósito principal del arbitraje es resolver los conflictos de manera expedita y más económica que en sede judicial, y que ello se consigue gracias a la posibilidad de limitar los medios de prueba y administrar las reglas de procedimiento a través del ejercicio de la autonomía de la voluntad (Donner, 2014; Serrano Acitores, s.f.; Willborn et al., 2017, p. 1126).

En efecto, las partes se encuentran facultadas a pautar la modalidad de tramitación del arbitraje y ajustar los procedimientos conforme a sus propios inte-

---

38 Cfr. *AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, 563 U.S. 333 (2011). El análisis de las acciones de clase excede el marco de este estudio, no obstante, cabe señalar que este remedio procesal tiene un uso extendido en el derecho laboral norteamericano, especialmente en lo referido a la acción de cobro de horas extras o diferencias salariales sustentadas en conflictos de encuadramiento normativo (Cfr. *Morgan v. Family Dollar Stores, Inc.*, United States Court of Appeals, Eleventh Circuit 551 F.3d 1233 (2008)).

39 Pensamos que incluso podría comprometer a partes ajenas al compromiso arbitral y no solo a los sujetos que adhirieron a este tipo de cláusulas, pero no ejercen en los hechos un rol procesal activo en la acción de clase.

40 Ídem.

41 National Labor Relations Board.

42 Cfr. *D.R. Horton*, 357 N.L.R.B.2277 (2013).

43 Cfr. *NLRA Section 7*, 29 U.S.C. § 157.

44 Cfr. *Epic Systems Corp. v. Lewis*, 584 U.S. (2018).

reses y necesidades, definiendo previamente los medios de prueba, procesos de selección y recusación de los árbitros, recursos, plazos e instancias de revisión, distribución y alcance de las costas, el derecho aplicable y aun los criterios con los que habrán de resolverse las controversias, ya sea de una manera técnica conforme a derecho y los precedentes judiciales dictados en la materia o según los usos y costumbres de la actividad de acuerdo al leal entender y experiencia del árbitro en la industria de la que se trate.<sup>45</sup>

Cabe agregar que no todos los trámites son sustanciados de manera presencial ante los tribunales arbitrales, en tanto también se ofrecen procedimientos de arbitraje telefónico, por correo postal y en línea (*e-arbitration*).<sup>46</sup>

En esta última variante, no solo la presentación inicial (demanda o formulario de reclamación), los restantes escritos, la documentación y las notificaciones se digitalizan e incorporan al expediente de manera totalmente electrónica, sino también las audiencias de partes y de testigos (Helie y Melamed, 1998).

Del mismo modo, son determinables los remedios que el árbitro habrá de aplicar en la solución del caso, como ser los específicamente previstos por la ley<sup>47</sup> o aquellos que justiprecie según los principios de equidad, usos y costumbres o los precedentes judiciales,<sup>48</sup> pudiendo incluir al efecto sumas de dinero líquidas preestablecidas que establezcan un tope o un piso a la indemnización,<sup>49</sup> daños compensatorios<sup>50</sup> y punitivos<sup>51</sup> u obligaciones de hacer o de dar.<sup>52</sup>

Por otra parte, también es factible acordar si el laudo ha de ser dictado por escrito y, en ese caso, si deberá contar con los fundamentos del decisorio o simplemente expresar el veredicto (Willborn et al., 2017, p. 1126).

Asimismo, en el proceso arbitral, las actuaciones son privadas, por lo que está permitido acordar la confidencialidad de su trámite, a diferencia de lo acontecido en un proceso judicial, donde lo obrado posee carácter público y crea precedente jurisprudencial de aplicación obligatoria para los tribunales

---

45 Cfr. *Supreme Court of the United States, AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, (2011) 563 U.S. 333, 131 S.Ct. 1740; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España (2014) y Serrano Acitores (s.f.).

46 Cfr. *Supreme Court of the United States, AT&T Mobility LLC v. Concepcion*, (2011) 563 U.S. 333, 131 S.Ct. 1740.

47 *Legal remedies*.

48 *Equitable remedies*.

49 *Liquidated damages*.

50 *Compensatory damages*.

51 *Punitive damages*.

52 *Injunctive relief or specific performance*.

inferiores según procede en ese sistema judicial (*common law*) (Donner, 2014; Serrano Acitores, s.f.).

Finalmente, el laudo arbitral que decide el debate es considerado definitivo y obligatorio para las partes (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España, 2014).

## 5. Intervención judicial

Tal como fuera expresado *ut supra*, los magistrados pueden revisar la procedencia de la cláusula arbitral, pero siempre con base en las condiciones de validez y legalidad establecidas en la Ley Federal de Arbitraje y en el derecho contractual privado en general, según el reenvío que la primera de las normas efectúa expresamente.<sup>53</sup>

En este punto, es dable señalar que la competencia para legislar en materia de derecho contractual corresponde en principio a los Estados, de modo tal que la citada ley federal prohíbe la aplicación de regulaciones locales exclusivamente dirigidas a limitar las cláusulas arbitrales, procurando restringir así toda actividad judicial o legislativa de los Estados que se oponga a la política pública federal de posicionar al arbitraje en un pie de igualdad con cualquier otro contrato.

Cabe subrayar que las causales de revisión del trámite arbitral son de orden público y, por lo tanto, indisponibles para las partes, quienes se encuentran impedidas de extender sus alcances por mutuo acuerdo.<sup>54</sup>

Del mismo modo, el derecho a exigir la revisión judicial de la cláusula arbitral en relación a estos aspectos deviene irrenunciable, no solo respecto a los trabajadores en relación de dependencia, sino también a los contratados en forma autónoma<sup>55</sup>.

La Ley Federal de Arbitraje prevé la anulación judicial del laudo en caso de verificarse corrupción, fraude o utilización indebida de medios en su tramitación, cuando se encuentre afectada la imparcialidad del árbitro, cometiera una conducta que perjudique a alguna de las partes o excediera su competencia para resolver, cuando se hallaren fallas de razonamiento lógico en la motivación del laudo o una manifiesta carencia de fundamentación normativa que impidan considerarlo como un acto jurisdiccional válido.<sup>56</sup>

Cierta jurisprudencia también ha considerado la violación de una norma de

---

53 Cfr. FAA, § 2.

54 Cfr. Suprema Corte Federal de Justicia, *Hall Street Associates, L.L.C. v. Mattel, Inc.*, 552 U.S. 576 (2008).

55 *Independent contractors*. Cfr. Suprema Corte Federal de Justicia, *New Prime Inc. v. Oliveira*, 586 U.S. (2019).

56 Cfr. FAA, § 10.

orden público como causal para invalidar un laudo,<sup>57</sup> aunque en líneas generales se ha exigido que dicha transgresión se encuentre claramente definida en una norma positiva y no en consideraciones generales acerca del espíritu de la ley, propósito o intención del legislador.<sup>58</sup>

Asimismo, el Poder Judicial debe otorgar deferencia a las cuestiones de hecho y prueba merituadas por el árbitro en el laudo, empero, la interpretación del derecho aplicable al caso puede llegar a ser reexaminada con mayor amplitud de acuerdo a las pautas precedentemente apuntadas.<sup>59</sup>

Por conducto de la Ley Federal de Arbitraje, también se dispone la suspensión a pedido de parte de toda acción judicial iniciada en relación a una cuestión sujeta previamente a arbitraje mediante provisión escrita, hasta tanto el mentado trámite arbitral se encuentre concluido. Concordantemente, la norma consagra el derecho a plantear la litispendencia arbitral, a efectos de conminar a la contraparte a ocurrir por esa vía, conforme lo oportunamente pautado.<sup>60</sup>

En ese sentido, tal es la deferencia que dicho cuerpo normativo confiere al proceso arbitral que, aun cuando el laudo fuese anulado por alguno de los motivos expresados, si todavía se encontrase vigente el término contractual para transitar la vía arbitral, el magistrado interviniente puede ordenar el reenvío de las actuaciones para la celebración de una nueva audiencia ante el panel arbitral con los arreglos del caso.<sup>61</sup> Sin embargo, las partes pueden pautar que la decisión arbitral tenga que ser homologada en sede judicial como un requisito de validez que lo torne exigible. En este caso, la parte interesada deberá presentar el laudo ante el tribunal dentro del plazo perentorio de un año de su dictado.<sup>62</sup>

En cuanto al acatamiento del laudo, si bien la decisión resulta definitiva y obligatoria para las partes, su ejecución forzada es de resorte exclusivo del Poder Judicial, pues los árbitros carecen de *imperium*.<sup>63</sup>

A fin de garantizar la ejecución judicial del fallo arbitral y su validez, los jueces también se encuentran facultados para efectuar correcciones formales, cuando

---

57 Cfr. *State v. AFSCME, Council 4*, Local 2663, 758 A.2d 387 (Conn. App. Ct. 2000).

58 Cfr. *Eastern Associated Coal Corp. v. UMW*, Dist. 17, 531, U.S. 57 (2000); *Major League Baseball Players Ass'n v. Garvey*, 532 U.S. 504, 509 (2001).

59 Cfr. *First Options of Chicago, Inc. v. Kaplan*, 514 U.S. 938, 947-48, 115 S. Ct. 1920, 1926, 131 L. Ed. 2d 985 (1995). Cfr. Donner (2014).

60 Cfr. FAA, § 3 & § 4.

61 Cfr. FAA, § 10, 5.

62 Cfr. FAA § 9.

63 Cfr. FAA, § 12 & § 13; S.C.U.S., *United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593, 597 (1960).

con ello no se desvirtuare la cuestión de fondo resuelta, ya sea por la ocurrencia de errores involuntarios manifiestos de carácter material o de mero cálculo o cuando el árbitro haya decidido una cuestión accesoria ajena a su competencia, sin que en ello se comprometa la nulidad completa del fallo arbitral.<sup>64</sup>

## 6. Estadísticas

Veamos ahora algunos datos y conjeturas relevadas en relación con los casos contenciosos individuales y pluriindividuales del derecho del trabajo norteamericano tratados mediante arbitraje.<sup>65</sup>

### 6.1. Efecto del jugador habitual

El denominado “efecto del jugador habitual”<sup>66</sup> constituye un objeto de investigación en la doctrina procesalista norteamericana desde la década de 1970 y expresa como hipótesis de análisis que los litigantes frecuentes obtienen mayor provecho del sistema en comparación con aquellas partes que no cuentan con suficiente experiencia al respecto (Colvin y Gough, 2015, pp. 1023-1024).

Si bien los relevamientos empíricos efectuados parecen ratificar la teoría del litigante experimentado en el proceso arbitral, no logran determinar con precisión cuáles serían los motivos en los que se sustenta dicho efecto ni tampoco qué impacto proporcional tendría cada uno de ellos en su resultado.

En líneas generales, el empleador exhibe mayormente esta condición de asiduo litigante ante el foro arbitral respecto al trabajador, en especial cuando dicho mecanismo de resolución de conflictos es pautado en los contratos individuales o en los reglamentos de empresa, también llamados “manuales de trabajo” (Colvin y Gough, 2015, p. 1024).

El efecto se acentúa especialmente cuando el empleador posee experiencia ante un mismo árbitro en particular, presentándose un promedio mayor de laudos desfavorables al trabajador<sup>67</sup> y una menor cuantía en las indemnizaciones laborales otorgadas (Colvin y Gough, 2015, p. 1035).

---

64 Cfr. FAA, § 11.

65 Para ello, analizaremos la investigación efectuada por Colvin y Gough (2015).

66 *Repeat player effect*.

67 Se ha considerado como laudo favorable al trabajador cuando el empleador resultó condenado al pago de una indemnización, sin distinguir qué porcentaje del reclamo inicial resultó admitido por el árbitro. Cfr. Colvin y Gough (2015, pp. 1027-1029 y 1035).

Distinta es la situación cuando el arbitraje se encuentra establecido a través de un convenio colectivo de trabajo y se impone la representación sindical del trabajador en el proceso. Allí, esa mayor participación del empleador se ve morigerada, cuando no superada, por la de la asociación gremial (Colvin y Gough, 2015, p. 1035).

En tal contexto, ha sido posible verificar una tendencia de laudos favorables al trabajador cuando el reclamo es incoado por su representación sindical, a diferencia de cuando los accionantes ocurren directamente ante el panel arbitral, con o sin patrocinio letrado, donde en promedio se han observado resultados más beneficiosos para el empleador (Klaas, Mahony y Wheeler, 2006).

## 6.2. Incidencia del patrocinio letrado del trabajador

Habida cuenta de que no es requisito legal el patrocinio letrado para ocurrir ante la sede arbitral, resulta posible medir el impacto promedio de los reclamos laborales planteados por el trabajador con representación jurídica profesional en relación a los impetrados en soledad.

En ese sentido, se observa que la falta de patrocinio letrado potencia el efecto del litigante experimentado, pues deja librado al actor la estrategia procesal de la acción sin los conocimientos jurídicos que podría aportar el profesional. En tales casos, fue detectado un porcentaje superior de laudos desfavorables al trabajador.

Otro de los datos resultantes de la encuesta indicó que la representación jurídica profesional del trabajador, si bien morigera, no alcanza a desactivar el efecto del empleador recurrente ante un mismo árbitro, circunstancia que sí se ha visto compensada, o aún invertida, cuando el primero estuvo asistido por el sindicato (Colvin y Gough, 2015, pp. 1037).

## 6.3. Antecedentes del árbitro

En cuanto a la formación y antecedentes del árbitro, considerando al efecto si se trataban de exjueces o solamente abogados de la matrícula,<sup>68</sup> no logró determinarse un patrón diferenciador en los resultados de tales procesos que

---

68 El árbitro no necesariamente debe ser un profesional del derecho, pues puede resultar seleccionado un experto en la industria o actividad de que se trate, según acuerden las partes. Empero, el estudio que analizamos circunscribió su muestra a casos resueltos por exmagistrados y abogados que no tuvieron antecedentes como jueces.

favorezca a alguna de las partes, aun cuando pudiera inferirse *prima facie* que estos últimos no tendrían experiencia en el ejercicio de un rol neutral para la elucidación de tales conflictos (Colvin y Gough, 2015, pp. 1022).

Sin embargo, fue detectada una inclinación en el otorgamiento de indemnizaciones en promedio más elevadas al trabajador cuando el árbitro se desempeñó anteriormente como magistrado ante el Poder Judicial o fuese abogado de la matrícula independiente a la entidad arbitral convocante en relación a los árbitros que forman parte de la plantilla permanente de la asociación de arbitraje interviniente (Colvin y Gough, 2015, pp. 1035).

Este hallazgo podría ser explicado en función de que las indemnizaciones promedio en sede judicial suelen ser superiores a las reconocidas a través de laudos, por lo que los magistrados y abogados litigantes trasladarían parte de esos criterios a su posterior desempeño como árbitros (Colvin y Gough, 2011).

#### **6.4. Posibles causales**

Los relevamientos efectuados no logran explicar si las tendencias expresadas se deben a defectos en la imparcialidad del árbitro, en tanto pudiera verse inclinado a favorecer a la parte en condiciones de imponer el arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos –ya sea sindical o empleadora–, pues subyacería un incentivo económico en complacer a su cliente habitual para el sostenimiento de su actividad arbitral (Colvin y Gough, 2015, pp. 1024).

Desde otra perspectiva de análisis, podría ensayarse válidamente que la parte experimentada en arbitraje sabría cómo presentar y tramitar mejor sus casos, confiéndole mayor efectividad en sus planteos en relación al novel litigante (Colvin y Gough, 2015, pp. 1024).

Asimismo, la ausencia de patrocinio letrado de la parte trabajadora podría resultar no solo indicativa de la falta de medios económicos para afrontar el gasto por honorarios profesionales –colocándolo en inferioridad de armas frente a su contraparte–, sino también de falencias en la viabilidad del reclamo que, detectadas por el abogado consultado, llevaron al accionante disconforme con dicho asesoramiento jurídico a efectuar su planteo sin asistencia.

Lo expuesto impide adjudicar inequívocamente el hallazgo de laudos desfavorables al trabajador a la mera ausencia de un letrado patrocinante que, como “jugador experimentado” en cuestiones arbitrales, pueda nivelar la tendencia, pues dicho resultado negativo también se daría en función de la propia debilidad del planteo descartado por el profesional.



En esta línea de pensamiento, debería considerarse el posible impacto de otros factores ajenos al proceso arbitral, como ser la posibilidad de que los “grandes jugadores experimentados”, tanto del sector sindical como empleador, puedan generar sistemas de relevamiento y evaluación primaria de la viabilidad de los reclamos, permitiéndoles seleccionar los casos a tratar por la vía arbitral y así mantener su tasa de efectividad en la instancia.

En ese sentido, se observó una propensión en los empleadores que optaron por incluir el arbitraje en la dinámica de sus relaciones laborales, por generar también estructuras empresariales internas destinadas a prevenir los conflictos de personal y detectarlos, remediarlos o conciliarlos oportunamente, librando al arbitraje solo aquellos planteos que se reputan más débiles o infundados (Colvin y Gough, 2015, pp. 1025).

En consecuencia, es posible inferir que ese número de rechazos de reclamos efectuados por trabajadores en forma autónoma se deba a la carencia de fundamentos de hecho y de derecho, y no exclusivamente a la reiterada actuación del empleador o del sindicato ante el órgano arbitral.

En tal virtud, cabe asimismo colegir que el efecto favorable reconocido al litigante habitual frente al trabajador que ocurre personalmente sin representación sindical o letrada está dado por el grado de disponibilidad de los medios económicos que, a su vez, se traducen en una organización más sofisticada en materia de recursos humanos y en un mayor acceso a una asistencia jurídica adecuada para transitar los procesos arbitrales (Colvin y Gough, 2015, pp. 1037).

## **7. Conclusiones**

Con sus luces y sombras, el arbitraje constituye una herramienta de uso cada vez más extendido para el desarrollo de las relaciones laborales en los Estados Unidos. En un mundo tan globalizado, se impone su estudio para una mejor comprensión de su impacto en las relaciones industriales.

Su progresiva utilización, impulsada por ambos sectores de la relación laboral –tanto sindical como empleador–, sin dudas exhibe una crítica concreta sobre el funcionamiento del sistema judicial.

Asimismo, cabe resaltar que, según el ordenamiento jurídico norteamericano, las partes de un contrato de trabajo se encuentran autorizadas a pautar el derecho y jurisdicción aplicables en varios aspectos de la relación de empleo, sin que ello implique la sustitución de la vía judicial por la arbitral.

Esta última circunstancia torna más natural y explica el mayor consenso que

existe por admitir la procedencia de cláusulas arbitrales en los Estados Unidos respecto a otras sociedades, pues no resultarían totalmente ajenas a las modalidades que podrían presentarse ante los tribunales laborales.

Así también se ha visto que, por su origen convencional, el arbitraje aporta un mayor dinamismo instrumental para la gestión de conflictos, al permitir a las partes ir adecuando sus mecanismos procedimentales conforme a la evolución, necesidades e intereses del sector productivo en cuestión y de una forma más ágil a la que se observa en relación a los trámites judiciales, en tanto que, para modificar las normas adjetivas aplicables al Poder Judicial, se requiere de la puesta en marcha de acciones de gobierno más burocráticas y complejas que exceden los ámbitos e intereses disponibles directa y exclusivamente por los particulares.

En otro orden de ideas, el simple hecho de facultar a las partes para que al inicio de la contratación laboral puedan considerar someter al arbitraje las eventuales y futuras controversias que se susciten las invita a reflexionar y plantearse con mayor profundidad sus anhelos y proyecciones respecto al desarrollo de la relación de trabajo.

La oportunidad de realizar una cabal evaluación *ab initio* de las posibles consecuencias de incurrir en incumplimientos contractuales, como de las implicancias de transitar una vía contenciosa, propicia una mayor concientización de los derechos y obligaciones de las partes, fomenta la tolerancia, la colaboración y el mutuo entendimiento, además de evitar la ocurrencia de conductas temerarias o irreflexivas sobre las cuales muchas veces resulta difícil volver atrás para reconducir el vínculo laboral en condiciones de normalidad.

Empero, no es menos cierto que, por su fuente contractual, el instituto en estudio conlleva los vicios propios de todo acuerdo de voluntades.

En ese sentido, la expresión del consentimiento en forma auténtica y plena debe ser especialmente tutelada tanto para que constituya un acto jurídico válido y oponible a las partes al momento de la activación del trámite arbitral, como para la ejecución y cumplimiento del laudo.

Así, se estima que la jurisdicción del Poder Judicial resulta improrrogable en el control de legalidad de este último aspecto, pues por su ajenidad a la voluntad e intereses de las partes garantiza una adecuada e imparcial revisión de los requisitos de legalidad para la formulación de la cláusula arbitral.

Del mismo modo, la tutela judicial debe encontrarse habilitada en plenitud frente al establecimiento de figuras abusivas, distorsivas o inapropiadas para la prestación de un servicio de justicia y que puedan representar un inadmisibles

menoscabo a los derechos al debido proceso, al acceso a la jurisdicción o a la defensa de las partes.

En cuanto a las estadísticas debatidas en el presente estudio, cabe referir que, como toda generalización basada en muestreos parciales, puede resultar arbitraria. En ese orden, las limitaciones que exhiben los datos vertidos también está dada por el amplio universo y disparidad de procesos arbitrales y judiciales que existe en los Estados Unidos, según sea por las particulares previsiones del acuerdo de partes del que se trate, como de la normativa local o federal que regule la actividad judicial de la jurisdicción que se estuviera considerando al efectuar la comparación de sistemas.

Tampoco se soslaya que, como todo informe estadístico, los relevamientos empíricos tratados no abarcan la totalidad de las aristas comparables entre el sistema judicial y el arbitral. En especial, no fueron consideradas dentro del objeto de análisis aquellas características destacadas por los partidarios del arbitraje, como son la reducción de costos y plazos en la resolución de los reclamos.

A todo evento, es preciso subrayar que la percepción del tiempo y las demoras de tramitación tiene un alto componente subjetivo, vinculado a las percepciones individuales de las partes. Este aspecto también lleva a relativizar las críticas vertidas en torno a las demoras judiciales.

Prueba de lo expuesto constituye lo acontecido en otras sociedades, donde la aplicación del arbitraje también resultó insuficiente para satisfacer esas expectativas temporales y conllevó a la implementación de otros remedios adjetivos, como la acción de “arbitraje expedito”, por la que las partes pueden solicitar judicialmente o administrativamente un emplazamiento al panel arbitral para que disponga la pronta emisión de sus actos procesales (Webb y Wagar, 2018).

Sin embargo, consideramos que el análisis estadístico compromete una inevitable reflexión acerca de los derechos e intereses involucrados en la temática que excede la simple perspectiva jurídica en el análisis del instituto, pues pone de manifiesto algunos de los posibles efectos prácticos del funcionamiento del sistema.

Así, conduce a reflexionar sobre las políticas públicas subyacentes en el ordenamiento jurídico, especialmente sobre la actualidad y vigencia del objetivo perseguido a través de la Ley Federal de Arbitraje, la razonabilidad de los medios aplicados a su respecto y los aciertos y errores cometidos en su implementación.

Desde esa perspectiva, una lectura apriorística de este ensayo podría conducir a circunscribir el dilema planteado a un análisis de alternativas irreconciliables. Sin embargo, lo que se propone es una reflexión acerca de la posibilidad de armonizar y potenciar los beneficios de ambos sistemas para que, disponien-

do de las correcciones del caso –tanto respecto a los trámites arbitrales como a los judiciales–, sea dable garantizar un mejor acceso a la jurisdicción, mayor seguridad jurídica en el ejercicio de las relaciones laborales y procesos más efectivos para las partes en la elucidación de sus conflictos de derecho.

Este desafío requiere abandonar todo prejuicio e idealizaciones y concentrar los esfuerzos en un abordaje amplio y efectivo de la temática, el cual permita, con base teórica cierta y experiencia práctica suficientemente representativa, superar dicotomías tan intensas como las que existen en el derecho del trabajo en general.

En tal virtud, se auspicia el análisis comparado de los diferentes esquemas de administración de justicia, a fin de propiciar la apertura de futuros y más fecundos debates acerca de las oportunidades, beneficios y riesgos que las distintas variantes conllevan según su particular diseño, de una manera funcional para el mejor desarrollo del sistema de las relaciones laborales de acuerdo a las características e idiosincrasia particulares del grupo social a los que estuvieran dirigidos.

## Bibliografía

- Colvin, A. J. S. (2011). An empirical study of employment arbitration: Case outcomes and processes. *Journal of Empirical Legal Studies*, 3, 1-41.
- Colvin, A. J. S. y Gough, M. D. (2015). Individual employment rights arbitration in the United States: actors and outcomes. *ILR Review*, 68(5), 1019-1042.
- Donner, T. A. (2014). *Attorney's practice guide to negotiations* (Parte V, cap. 28). Deerfield, Illinois: Thomson Reuters.
- Finkin, M. W. (1996). Workers' Contracts under the United States Arbitration Act: An Essay in Historical Clarification. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 17(2), 282-303.
- Helie, J. y Melamed, J. C. (1998). Online Dispute Resolution in the U.S. 2/9/19. *Mediate.com* <https://mediate.com/articles/ecodir1.cfm>
- Klaas, B. S., Mahony, D. y Wheeler, H. N. (2006). Decision-Making about Workplace Disputes: A Policy-Capturing Study of Employment Arbitrators, Labor Arbitrators, and Jurors. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45, 68-95.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España. (2009). Las relaciones laborales en Estados Unidos. *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral*, 129, 150-159.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España. (2014). Los medios alternativos de solución de conflictos laborales en Estados Unidos: el Federal Mediation and Conciliation Service. *Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral*, 180, 152-156.
- Serrano Acitores, A. (s.f.). Los ADR en los Estados Unidos. <https://www.antonioserranoacitores.com/adrs-estados-unidos/>

- Stone, R. G., Siedman, L. M., Sunstein, C. R., Tusnet, M. V. y Karlan, P. S. (2013). *Constitutional Law*. Nueva York: Wolters Kluwer & Aspen Publishers.
- Webb, S. R. y Wagar, T. H. (2018). Expedited Arbitration: A Study of Outcomes and Duration. *Relations Industrielles*, 73(1), 146-173.
- Willborn, S. L., Schawb, S. J., Burton, J. F. Jr. y Lester, G. L. L. (2017). *Employment Law. Cases and materials* (6ª ed.). Durham, Carolina del Norte: Carolina Academic Press.

