

12. Al margen de lo previsto en el AES, como primera experiencia de este tipo de procedimientos autónomos, hay que mencionar el "Acuerdo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos y la negociación colectiva": texto y comentario de M.E. CASAS en *Sobre el Marco Autónomo Vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimientos de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva*, en "Relaciones Laborales", núm. 1 (enero 1985), pág. 152 y ss.
13. Sentencia 32/1982, de 7 de junio, fundamento jurídico 2.
14. Sentencia 14/1982, de 21 de abril, fundamento jurídico 5.
15. Sentencia 11/1982, de 29 de marzo, fundamento jurídico 2.
16. Sentencia 26/1983, de 13 de abril, fundamento jurídico 2.

Algunas notas sobre la admisibilidad del arbitraje en los conflictos individuales de trabajo

por

Antonio José Valencia Mirón*

1. El arbitraje, medio heterocompositivo de solución de conflictos o cuestiones, consiste en que un tercero —el árbitro o los árbitros— toma una decisión —el laudo—, en virtud de las facultades otorgadas por acuerdo previo de las personas sometidas a su decisión, que pone fin al conflicto planteado entre las partes. No hay arbitraje cuando el tercero —arbitrador— integra o completa una relación jurídica pero no dirime un conflicto previamente existente.

El arbitraje, como sistema paralelo al de la jurisdicción del Estado, suele ser preferido por las partes porque les proporciona, entre otras ventajas, la posibilidad de elección como árbitros a personas que por su reconocida experiencia y competencia, su reputación de integridad e imparcialidad, merecerán la confianza de aquéllas, lo que favorecerá el éxito de su misión; una más rápida resolución del conflicto o, la propia naturaleza del mismo, que lo inhabilita para ser resuelto con una rigurosa aplicación de las normas jurídicas, al no prever su peculiaridad o matices propios, etc.

La fundamentación del arbitraje descansa en la autonomía privada de las partes que permite a un tercero, distinto de los Juzgados y Tribunales incardinados en el poder judicial, dotado de *auctoritas* pero no de *imperium*, resolver un litigio previamente planteado. Corresponde al Estado conferir o no fuerza coactiva al laudo, para el caso de que esta decisión no sea cumplida voluntariamente. La eficacia ejecutiva puede concederse equiparando el laudo a la sentencia de condena u homologándolo por los Juzgados y Tribunales, como si fuese una sentencia extranjera.

Al descansar el arbitraje en la autonomía privada, el Estado puede prohibir que ciertas materias puedan ser decididas por medio del arbitraje. Allí donde las partes o alguna de ellas no gocen del poder de disposición, cuando se prohíba la renuncia y por tanto la transacción o avenencia, no podrá haber arbitraje. Hay en consecuencia un paralelismo entre el arbitraje y la transacción.

* Profesor Titular contratado de Derecho Procesal.
Facultad de Derecho. Universidad de Granada.

Frente al principio o regla general de la renuncia válida de derechos, mientras no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros (art. 6,2 Cód. civ.), el Estatuto de los Trabajadores (ET) declara la invalidez de la disposición de derechos, efectuada por los trabajadores, que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, antes o después de su adquisición y, de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (cfr. art. 3.5). Por su parte, la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de las Magistraturas de Trabajo favorables al trabajador (art. 202).

De acuerdo con lo anterior debemos plantearnos la cuestión de la admisibilidad o no del arbitraje como medio heterocompositivo de solución de los conflictos individuales de trabajo. La exposición que sigue se refiere a éstos y no a los colectivos, sobre los que no hay cuestión¹.

En un momento en que el Gobierno debe cumplir el mandato de la disposición adicional duodécima, de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/85, de 1 de julio, por el que deberá aprobar un nuevo texto refundido de la LPL, en el plazo de un año, la cuestión arbitral que planteamos aquí no es nada desdeñable pues si la conclusión a que llegáramos fuera favorable, y nuestro planteamiento acertado, en el nuevo texto debería incluirse, por lo menos, una referencia expresa al arbitraje que evitara polémicas al respecto.

Por otro lado, es hora ya de abandonar el tradicional recelo que, en el Derecho español, se tiene por el arbitraje², como medio de sustraer a las partes de la garantía que supone la jurisdicción del Estado en la solución de los conflictos y, en particular, el "arraigado desfavor legislativo"³ de aquél en los conflictos de trabajo.

2. La regulación actual del arbitraje, en el derecho interno, se contiene en la Ley de Arbitrajes de Derecho Privado de 22 de diciembre de 1953, en cuyo artículo 14 se establece que, "podrán ser objeto de compromiso todas aquellas materias de Derecho Privado sobre las que las partes pueden disponer válidamente" y, cuando "una materia disponible aparezca indisolublemente unida a otra que no lo sea, no podrá comprometerse sobre ninguna de las dos". El objeto del compromiso es, precisamente, un conflicto pendiente entre las partes y, ante el silencio de la ley —cfr. arts. 12, 14 y 15— deberá comprenderse cualquier clase de conflicto y, entre ellos, los de trabajo.

Ahora bien, ¿qué se entiende por materia disponible o indisponible por las partes? Tenemos que resaltar que lo decisivo, lo que interesa al intérprete, es saber cuando un conflicto puede ser solventado mediante el arbitraje y cuando no y, para ello, la disponibilidad o indisponibilidad, respectivamente, de la materia objeto del conflicto, necesita ser investigada. Si una cierta materia es disponible, y no está indisolublemente unida a otra indisponible, las partes en conflicto pueden acudir al arbitraje previsto o plantear la correspondiente demanda ante el Juez competente. En este caso la intervención judicial mediante la sentencia no resulta necesaria porque las partes en conflicto pueden resolverlo a través de algún medio autocompositivo o mediante el arbitraje.

En cambio, cuando la materia es indisponible, a las partes parece no quedarles otro remedio que acudir a los tribunales, pues está prohibido el arbitraje. Pero, ¿qué ocurre con los medios autocompositivos como la renuncia a la

transacción? Tanto éstas como otras modalidades autocompositivas requieren que la parte o partes tengan la facultad de disposición sobre el derecho material, por lo que cuando se trate de derechos indisponibles la autocomposición se halla excluida⁴.

3. La permisibilidad o la prohibición del arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, en la frontera del Derecho del Trabajo y la jurisdicción y proceso laborales, es una cuestión poco pacífica en la doctrina y, sobre todo, muy discutible.

La invalidez o nulidad absoluta que establece el artículo 3,5 ET tiende a restablecer el equilibrio entre trabajador y empleador (o empresario), como sujetos del contrato de trabajo, roto por la relación de subordinación en que se encuentra aquél respecto de éste. La sanción de invalidez se aplica ahora al acto vulnerativo de la prohibición de disponer (art. 3,5 ET) mientras que antes afectaba a la prohibición de renunciar (artículos 36 de la Ley de Contrato de Trabajo y 5,1 de la Ley de Relaciones Laborales).

El negocio dispositivo es evidentemente más amplio que el negocio jurídico unilateral en que consiste la renuncia, por la sencilla razón de que aquél es el género y éste la especie⁵. Por lo tanto, "van a ser ineficaces todos aquellos actos en que de forma unilateral o bilateral y gratuita u onerosamente, el trabajador haga dejación de sus derechos laborales o éstos sean objeto de atribución patrimonial"⁶, en aras de dejar sin defecto no sólo la renuncia sino también la transacción, aunque "la idea genérica de la renuncia es la que está tras la prohibición"⁷.

La prohibición del negocio dispositivo alcanza no sólo al período anterior a su adquisición sino al posterior, por lo que no hay límite temporal, en el marco de la prohibición, que permita la disposición de los derechos consignados en el artículo 3,5 ET⁸. Tales derechos, necesarios o indisponibles, son los que reconocen al trabajador, respecto de su contrato individual, las normas estatales o los convenios colectivos, respectivamente. A *sensu contrario*, el trabajador podrá disponer válidamente de derechos en la medida en que superen y no infrinjan el mínimo normativo o paccionado.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, dice el artículo 4,2 g) del ET. Este derecho del trabajador no es distinto del de los demás ciudadanos y no es más que una concreta aplicación del artículo 24,1 de la Constitución. El espíritu de la norma parece estar en la diferenciación entre, el ejercicio del derecho por el trabajador y el ejercicio de "acciones...judiciales" por el Comité de empresa en todo lo relativo al ámbito de sus competencias (art. 65,1 ET). No obstante, el trabajador tendría derecho a la tutela jurisdiccional aunque no se hubiera efectuado la declaración del artículo 4,2,g) ET.

El trabajador ¿puede disponer del derecho a la tutela jurisdiccional? Si la respuesta fuera afirmativa, la sumisión a árbitros, mediante el compromiso, ¿implica la renuncia a la tutela jurisdiccional? Como mínimo, "la sumisión a árbitros podría reputarse entorpecimiento del derecho al trabajador" al ejercicio del derecho del art. 4,2,g) ET, pero, "esta tesis peca de rigidez, sobre todo respecto de contratos de trabajo extinguidos"⁹.

4. El Ordenamiento jurídico establece una serie de mecanismos, para la solución de los conflictos, con los que se consigue la satisfacción del derecho: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición.

Al Estado corresponde, mediante la intervención del Juez, la tutela jurisdiccional de los derechos e intereses legítimos. El monopolio de la Jurisdicción por parte del Estado no es absoluto, aunque excluye, en principio, la admisibilidad de formas de autotutela privada fuera de los casos permitidos por la Ley¹⁰, porque permite, en la mayoría de los casos, la utilización de medios autocompositivos e incluso de la heterocomposición arbitral.

En nuestro Derecho, el arbitraje y la autocomposición se encuentran permitidos allí donde las partes posean la libre disposición. Cuando las leyes permiten la renuncia del derecho en el proceso, la transacción judicial, el allanamiento, e incluso fomentan o declaran obligatorio el intento de celebración del acto de conciliación extra o intra procesal, es porque las partes poseen la libre disposición de derechos y, permitida la autocomposición admitido el arbitraje. Para las normas jurídicas, reguladoras de tales derechos, es indiferente, respecto del fin perseguido por éstas, quien efectúa su aplicación.

Por ello, el arbitraje, no constituye una excepción al monopolio de la jurisdicción por el Estado, en cuanto que es reconocido por éste, al dejar a la voluntad de las partes en conflicto la opción de elegir entre jueces privados o jueces estatales, según la clase de tutela jurisdiccional invocada. Pues no todos los tipos de tutela pueden ser alcanzados a través del arbitraje, dado que, en determinados casos, la ley vincula la producción de determinados efectos jurídicos a la intervención del órgano jurisdiccional, siendo entonces irrelevante la intervención de los árbitros. A éstos les está vedado, al carecer de *imperium*, la tutela coactiva, otorgable cuando se concede la tutela ejecutiva y la tutela cautelar.

En concreto, y dentro de la tutela declarativa, hay que diferenciar la tutela constitutiva que otorga la sentencia constitutiva necesaria cuando falte el acuerdo o la ausencia de una parte respecto del acto o conducta unilateral de la otra, de la que resulta de la sentencia constitutiva necesaria para obtener el efecto jurídico pretendido. La diferencia entre ambas no es de contenido sino de ocasión¹¹, de ahí que se califique a la del primer tipo como ocasional y a la del segundo como necesaria.

La sentencia constitutiva necesaria implica que un determinado efecto jurídico solamente puede ser producido por ella, al estar éste sustraído a la voluntad de las partes, lo que se traduce en un aumento de los poderes conferidos al juez correlativo a la disminuida disponibilidad por parte de los sujetos. En este sentido la Ley de Enjuiciamiento Civil, en los artículos 483 y 487, establecía que los litigios relativos a derechos políticos u honoríficos, exenciones y privilegios personales, filiación, paternidad, interdicción y demás que versen sobre el estado civil y condición de las personas, así como las cuestiones en las que con arreglo a las leyes, deba intervenir el Ministerio Fiscal, quedaban excluidas del procedimiento arbitral.

5. La indisponibilidad de derechos del trabajador, de conformidad con las reglas anteriores, no debería permitir la conciliación o la transacción. Así la voluntad del interesado, respecto de los derechos civiles mencionados, es to-

talmente inoperante, mientras que la voluntad del trabajador disponiendo, en contra de lo dispuesto por el artículo 3,5 ET, puede tener una cierta validez, al no requerirse sentencias constitutivas de carácter necesario.

El artículo 50 de la LPL establece como requisito para la tramitación de cualquier procedimiento ante la Magistratura de trabajo, el intento de celebración del acto de conciliación ante el IMAC, sin exceptuar los casos —art. 50— en los que el trabajador tenga prohibida la transacción o avenencia, salvo, los procesos en materia de Seguridad Social. Pero éste último supuesto no es una auténtica excepción, porque los procedimientos que versen sobre Seguridad Social requieren reclamación previa o, en su defecto, cuando la Entidad Gestora es demandante, no se requiere la conciliación. No hay, en la normativa del acto de conciliación ante el IMAC, ningún precepto que permita, ante el inevitable intento de celebración —artículos 50 y 54,1 LPL—, el rechazo de la avenencia o el control suficiente sobre la misma, cuando el trabajador vulnera la prohibición del art. 3,5 ET.

Por su parte, el artículo 75, regulador del intento obligatorio de la conciliación intraprocesal ante el Magistero de Trabajo, y sin casos exceptuados expresamente, permite el control de éste sobre lo convenido, dejándolo sin efecto, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes. En la práctica, la presencia del Magistero convierte casi en intocable la avenencia lograda en conciliación judicial, por cuanto “la presencia del Magistero de Trabajo que presidió el acto conciliatorio es absoluta garantía de la libertad de los litigantes para convenir dentro de los límites legales, aquello que les interesa, y descarta la posibilidad de estimación de patente y grave lesión para alguno de ellos que, en caso de existir, hubiera determinado el uso por el Juzgador de la facultad que la ley le atribuye en orden a la continuación del juicio”¹².

Si la prohibición de disponer, para el trabajador, fuera realmente efectiva, debería figurar en la LPL, artículos 50, 51 y 75, la siguiente regla: no se admitirán las peticiones de conciliación o se ordenará la continuación del juicio, según se trate de la conciliación extra o intra procesales respectivamente, cuando el conflicto verse sobre materias no susceptibles de transacción o compromiso (cfr. artículo 460 LEC, reformada por la Ley 34/1984, de 6 de agosto).

La avenencia conciliatoria tiene naturaleza transaccional, y como tal es un contrato, “por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado” (art. 1.809, Cód. Civ.). La transacción supone sacrificios o concesiones mutuas, pero, esta reciprocidad “no quiere decir igualdad en los sacrificios consentidos”, por lo que, bajo la apariencia de la transacción “se oculta o disimula con frecuencia verdaderos actos de autodefensa, y el reconocimiento de que al adversario le asiste la razón, se ve sustituido por el reconocimiento de que al renunciante le falta resistencia, aunque le sobren argumentos para proseguir la contienda”¹³.

El desistimiento del trabajador en el proceso, no implica la renuncia de la acción sino la renuncia al proceso. Sin embargo, cuando el ejercicio del derecho está sometido a un plazo de caducidad, el desistimiento del trabajador no

suspende el plazo de caducidad, al no quedar afectado por la presentación de la demanda y, lo mismo ocurre con la incomparecencia del actor que implica el desistimiento de su demanda (art. 74,3.º LPL). Por ello, el desistimiento del trabajador al proceso, unido a los plazos extraordinariamente limitados que en el ejercicio de determinados derechos señala el plazo de caducidad, *equivale a la renuncia del derecho*, que se produce como acto reflejo, pues el efecto impeditivo suspensivo que ocasiona la demanda en el citado plazo queda sin efecto con la terminación del proceso por desistimiento.

6. Entre las normas de primer grado o materiales y las del segundo grado o procesales, debe existir una adecuada correlación en aras de evitar disfunciones en el Ordenamiento. En este sentido a la disponibilidad o indisponibilidad de la norma material se corresponde la dispositividad o inquisitividad de las normas procesales, respectivamente. El principio dispositivo predomina en el proceso laboral, siendo la voluntad de las partes el elemento determinante tanto de su nacimiento como de su extinción, salvo las excepciones de los artículos 133 a 136 de la LPL —procedimiento de oficio— y 144 a 150 —conflictos colectivos—, en los que el proceso no lo inician las partes, pero tampoco el magistrado de oficio, sino la autoridad administrativa. En último término, cabe afirmar¹⁴ que “a pesar de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador no puede dudarse del carácter dispositivo del proceso laboral”.

La intervención del Ministerio Fiscal en el proceso civil “constituye una excepción que únicamente está justificada por el carácter indisponible de las materias que se debaten en algunos procesos civiles”, en cambio, cuando rige el principio dispositivo “siendo la voluntad de los interesados la primera norma jurídica, carece de sentido la intervención del M.F.”¹⁵. Si el derecho sustancial tiene naturaleza privada, entonces, “figuras como la del ministerio público son, obviamente, anómalas en un proceso que tenga por fin la tutela de aquél derecho (...), en cambio, allí donde se trate de tutelar mediante el proceso derechos e intereses de orden público”¹⁶ su intervención deviene necesaria y, como consecuencia, la prohibición del arbitraje. La intervención del Ministerio Fiscal resulta necesaria, cuando vigila las normas referentes a la función jurisdiccional, y en materia de recursos, de acuerdo con lo previsto en la LPL.

Por otro lado, del carácter de las normas laborales y su pretendida protección del trabajador, parece derivarse la afirmación de que el proceso laboral se rige, fundamentalmente, por “la especial protección o tutela que se dispensa al trabajador en el curso del proceso”¹⁷. Esta afirmación, es “un mito que tiene amplia difusión” que nos induce a error en el planteamiento inicial, aunque en el proceso laboral se produce “una suavización del principio dispositivo y un aumento de facultades del juzgador”¹⁸. No obstante, este aumento de los poderes del Juez, se debe más a que el legislador considera necesario que el Juez tenga facultades para evitar el fraude y las prácticas dilatorias, para averiguar la verdad material, etc., que al pretendido carácter inquisitorial del proceso laboral.

El principio de exclusividad jurisdiccional (artículo 117.3 Constitución, 2.1 y 9.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/85, de 1 de Julio; 1.1 LPL) no

impide por sí solo la existencia del arbitraje, así como el artículo 51 LEC no impidió que la propia ley regulara el arbitraje —artículos 790 a 839— ni ha sido derogado por la Ley de Arbitrajes de 1953¹⁹.

7. Si concluimos afirmando que en el ámbito del Derecho del Trabajo, y de acuerdo con el principio del artículo 3.5 E.T., se establece una indisponibilidad absoluta, los principios que imperan en el proceso laboral desvirtúan la finalidad prevista en dicho artículo. Resulta paradójico que por un lado se establezca la indisponibilidad sustancial y, por otro, las normas procesales permitan, a través del juego del principio dispositivo, disponibilidad del derecho indisponible.

El principio dispositivo en el proceso laboral no resulta adecuado a la naturaleza de la norma laboral indisponible, resultando manifiestamente insuficiente, como vehículo protector de la desigualdad material y de la subordinación que padece el trabajador respecto del empresario. En consecuencia, la técnica del principio dispositivo “laboralizado” de situar a las partes en condiciones de igualdad sustancial, inexistentes en la realidad, parece estar en quiebra.

Cuando la norma a aplicar establece la indisponibilidad absoluta, y, por lo tanto, las partes no pueden disponer, resultaría oportuno atenuar el poder monopolístico del trabajador en el proceso dotando a los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa y a los sindicatos de facultades “de iniciativa procesal y de delimitación del objeto del proceso”²⁰. Se comprende ahora la prohibición que establece el Legislador de someter a árbitros los conflictos surgidos al amparo de dicha norma, “basada en sustancia en las mismas razones en virtud de las cuales arbitraje y transacción son inconcebibles en la justicia penal, trata de sustraer el Estado a las decisiones de los jueces privados, cuya sentencia podría fácilmente estar vinculada o influenciada por acuerdo de las partes, interesadas en obtener la actividad constitutiva del Estado aún cuando no concurren los presupuestos para ello”²¹.

Si optamos por la interpretación favorable a considerar que el artículo 3.5 ET contiene una indisponibilidad relativa habrá que estar al interés que muestre el Estado en evitar cualquier otra heterocomposición del conflicto que no sea la realizada mediante sentencia.

NOTAS

1. La admisibilidad del arbitraje en los conflictos colectivos es una cuestión pacífica en la doctrina y en la legislación, vgr., entre otros, BARREIRO GONZALEZ, G.: Los procedimientos de solución de conflictos: mediación, conciliación y arbitraje. Análisis del R.D. Ley 5/1979 de 26 de enero, en "Lecciones de Derecho del Trabajo", en homenaje a los profs. Bayón Chacón y del Peso y Calvo, Madrid 1980, págs. 373 y ss.; MONTROYA MELGAR, A.: El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1981, 5, págs. 5 y ss.; BORRAJO DACRUZ, E.: Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo, Documentación laboral, 1983, 10, págs. 7 y ss.
2. CREMADES SANZ-PASTOR, B.M.ª: La panorámica española del arbitraje comercial internacional, en Escritos en homenaje al prof. PRIETO-CASTRO, Madrid, 1979, I (págs. 99 a 196), pág. 103; Idem, El arbitraje en los conflictos de trabajo, en AAVV, Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Colegio de Abogados, Murcia, 1978, págs. 73 y ss., págs. 81 y ss. El Consejo General del Poder Judicial, en su Memoria de 1981 (Boletín de Información, año I, Julio, número extraordinario, Madrid 1981, págs. 76-77), señalaba que entre las características fundamentales, del borrador de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil —"Ley totalmente nueva", se repite—, la que "excluye las instituciones del arbitraje y la conciliación por su carácter extraprocesal —sic—, pero permite que los Jueces dentro del proceso puedan fallar en equidad o favorecer la conciliación". No se sabe si tal exclusión es material u obedece a muy distintas razones.
3. PEDRAZZOLI, M.: Sobre la introducción por vía contractual de Comités Consultivos Paritarios en el Grupo IRI, Relaciones Laborales, 1985, págs. 39 y ss., y pág. 45.
4. ALCALA-ZAMORA, N.: Proceso, autocomposición y autodefensa, México, 1970, pág. 80.
5. PRADOS de REYES, F.: Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores, Revista de Política Social, 1980, n.º 127, págs. 55 y ss., y pág. 59.
6. PRADOS de REYES, F.: Ob. cit., pág. 67.
7. ALONSO OLEA, M.: Derecho del Trabajo, Madrid 1983, pág. 547.
8. Cfr. PRADOS de REYES: Ob. cit., pág. 71.
9. ALONSO OLEA, M.: Ob. cit., pág. 564.
10. El acto de despido, la dimisión del trabajador, la huelga, etc., son casos de autotutela permitidos por el Derecho del Trabajo.
11. CALAMANDREI, P.: Líneas fundamentales del proceso civil inquisitorio, en Estudios sobre el proceso civil, trad. S. Sentís Melendo, Buenos Aires, 1945, pág. 239.
12. Cfr. ALONSO OLEA: Derecho Procesal, cit., pág. 97; RODRIGUEZ PIÑERO, M.: Sobre los principios informadores del proceso de trabajo, Revista de Política Social, 1969, 81, pág. 35; RIVERO LAMAS, J.: La conciliación judicial en los procesos laborales, Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, 1970, págs. 94 y ss.
13. ALCALA-ZAMORA: Ob. cit., págs. 91 y 78.
14. MONTERO AROCA, J.: La reforma de los tribunales y del proceso de trabajo, Revista Jurídica de Cataluña, 1977, y reproducido en Estudios de Derecho Procesal, Barcelona 1981, pág. 512.

15. SERRA DOMINGUEZ, M.: El Ministerio Fiscal, Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, 1979, págs. 609 y ss. y pág. 617.
16. CAPPELLETTI, M.: El proceso civil en el derecho comparado (Las grandes tendencias evolutivas), trad. S. Sentís Melendo, Buenos Aires, 1973, pág. 18.
17. MONTROYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo, Madrid 1978, pág. 577.
18. MONTERO AROCA, J.: El proceso laboral y los manuales de Derecho del Trabajo. Un ejemplo sintomático, Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, 1979, págs. 449 y ss. y págs. 457-458.
19. BONET NAVARRO, A.: Perspectivas en la resolución heterocompositiva de conflictos laborales ante el proyecto Constitucional: el jurado y el arbitraje privado, en Estudios sobre la Jurisdicción y su actividad, Zaragoza, 1981, pág. 452.
20. VERDE, G.: Norme inderogabili, tecniche processuali e controversie del lavoro, en Rivista di Diritto Processuale, 1977, págs. 220 y ss., pág. 240.
21. CALAMANDREI: Ob. cit., pág. 252.