

**La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación
y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación**

José Luis Gil y Gil

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Alcalá

Sumario: 1. La comisión paritaria, órgano de solución de conflictos. 1.1. Ámbito de aplicación. 1.2. Procedimientos. 2. Integración de la comisión paritaria en el sistema de solución de conflictos. 2.1. Sistemas autónomos. 2.2. Sistema judicial. Conclusiones.

Varios pasajes del Quijote resaltan el valor de la composición de intereses, mediante la intervención de un tercero, con funciones de mediador o de árbitro. En uno de ellos, Cervantes describe cómo unos cuadrilleros tuvieron a bien “ser medianeros de hacer las paces entre el barbero y Sancho Panza, que todavía asistían con gran rencor a su pendencia” y, “como miembros de justicia, mediaron la causa y fueron árbitros de ella, de tal modo, que ambas partes quedaron, si no del todo contentas, a lo menos en algo satisfechas, porque se trocaron las albardas, y no las cinchas y jáquimas”¹. El texto pone de relieve los límites, pero también los beneficios de una solución pacífica de las controversias.

Conscientes de la importancia de la paz social, los representantes de los trabajadores y de los empresarios han establecido, desde hace años, procedimientos alternativos para la solución de los conflictos laborales, tanto mediante convenios como a través de los acuerdos interprofesionales. En el proceso de construcción de un sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, cabe distinguir dos modelos y etapas²: el sistema fijado por los convenios colectivos, en que se atribuye preferentemente a las comisiones paritarias el carácter de órganos de composición de los conflictos que surjan en su interpretación y aplicación, y el sistema derivado de los acuerdos interprofesionales (art. 83.3 ET), que han instaurado procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje

¹ Cervantes, *Don Quijote de la Mancha*, Primera parte, Capítulo XLVI.

² Cavas (2007: 130).

externos al ámbito del convenio y, por tanto, a la intervención componedora de su órgano de administración, para la solución de otros conflictos posibles, y no solo los de interpretación y aplicación del convenio. De ese modo, la creación de los sistemas autónomos de solución de conflictos supuso el desplazamiento hacia ellos de una labor que antes venían desempeñando, en exclusiva, las comisiones paritarias de los convenios.

Consolidados ya los sistemas de solución autónoma de conflictos que crean los acuerdos interprofesionales, así en el ámbito estatal como autonómico, las comisiones paritarias de los convenios colectivos pueden jugar un papel importante en la prevención y la solución de los conflictos, en especial los de carácter colectivo. Las reformas de la negociación colectiva de 2011 y 2012 pretenden reforzar la importancia de las comisiones paritarias del convenio colectivo y, asimismo, mejorar el papel de la mediación y el arbitraje laborales para resolver las discrepancias en la adopción de medidas de flexibilidad interna o en los procesos de negociación de los convenios colectivos, como instrumentos para coadyuvar a una mayor capacidad de adaptación ante los cambios productivos y económicos. Hasta ahora, el papel, utilización y funcionalidad de las comisiones paritarias ha variado mucho en los distintos sectores³. Aun así, se halla muy extendida la opinión de que la actuación de las comisiones paritarias tiene un mayor éxito en las grandes empresas, menor en las pequeñas empresas y muy escaso en los convenios sectoriales, en particular los provinciales⁴. Según el encargo de la Fundación SIMA, analizaré el modo en que los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal regulan la solución de los conflictos colectivos de trabajo en el seno de las comisiones paritarias⁵. Presentaré ahora una síntesis de la investigación, que ha comprendido el estudio de ciento doce convenios. La exposición se divide en dos partes. La primera se ocupa analiza la comisión paritaria como un órgano de solución de conflictos (1); la segunda, como un órgano que se integra en el sistema de solución de conflictos, autónomo o judicial (2).

³ Sánchez Montero (2014: 69 y 70).

⁴ Cruz (2011: 268 y 2012: 47).

⁵ Agradezco a D. Martín Borrego Gutiérrez, Director General de la Fundación Sima, el haberme facilitado el borrador de un informe, en el que se recogen las cláusulas de cien convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que regulan, en especial desde 2012, la solución de los conflictos colectivos de trabajo. He completado ese borrador, y he tenido en cuenta otros doce convenios colectivos más de sector estatal.

1. La comisión paritaria, órgano de solución de conflictos.

Junto a las funciones clásicas de interpretación, aplicación y vigilancia, la comisión paritaria del convenio colectivo desempeña un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación del mismo, y debe asumirlo también con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el periodo de consultas en los supuestos de reestructuraciones empresariales y de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo⁶. Las últimas reformas de la negociación colectiva favorecen la intervención de la comisión paritaria como instancia para resolver las discrepancias entre las partes⁷. La trascendencia de la comisión paritaria en las funciones relacionadas con la solución de las discrepancias justifica que el ASAC incorpore nuevas previsiones, y haya incluido, como anexo, un conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados⁸. De igual modo, el III acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 establece criterios en materia de comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos, y considera conveniente que los convenios colectivos potencien las funciones de dichas comisiones (Capítulo V, 2).

Hace años, tras un análisis minucioso de la negociación colectiva, la doctrina distinguió varios tipos de regulación del modo en que la comisión paritaria intervenía en la solución de los conflictos laborales. Y señaló que algunos convenios aludían a la intervención de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación, sin referencia expresa a los conflictos; otros preveían una cláusula genérica de intervención en la solución de conflictos, pero sin concretar si se llevaba a cabo mediante conciliación,

⁶ Cfr. el preámbulo del ASAC. La STS de 14 de diciembre de 2010 (Ar. 47/2011) señala que la comisión paritaria “es una estructura orgánica que potencialmente puede asumir muy diversas funciones –las que las partes negociadoras le atribuyan- y que pueden ser las genéricas de desarrollo y ejecución del convenio, o de otro alcance, como puede ser de órgano preceptivo de composición de conflictos”. En la actualidad, la comisión paritaria se encuentra regulada en los artículos 82.3, 85.3 e) y 91.1, 3 y 4, del ET, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. El convenio colectivo puede atribuir a la comisión paritaria otras funciones, además de la típica de interpretación y aplicación lo pactado. El artículo 85.3 e) ET indica: “cuantas otras funciones le sean atribuidas”. Cfr. Sala (2015) acerca del marco normativo legal de las comisiones paritarias. Alfonso (2014: 27 ss) estudia el papel de la comisión paritaria como órgano de intervención previa y de mediación y arbitraje en los conflictos.

⁷ Cruz (2011: 268 y 2012: 47), Miñarro (2012) y Gómez Muñoz (2013: 374 ss).

⁸ Preámbulo del ASAC.

mediación o arbitraje; otros atribuían a la comisión paritaria funciones de conciliación, mediación o arbitraje, pero sin regular esos procedimientos; otros trataban de forma más específica las formas de solución, aunque sin detallar los supuestos de aplicación de cada una de esas técnicas y, en fin, eran escasos los convenios que introducían un régimen pormenorizado de los procedimientos de mediación y arbitraje⁹. En la actualidad, la situación ha cambiado. Hay ya veinticuatro convenios que contienen una regulación detallada de la solución de los conflictos en el seno de la comisión paritaria o de órganos específicos de mediación y arbitraje¹⁰. Aclarado esto, analizaré ahora el ámbito de aplicación (1.1) y los procedimientos de solución de conflictos que prevén los convenios colectivos (1.2).

1.1. Ámbito de aplicación.

Cuando se atribuyen a la comisión paritaria funciones de solución de conflictos, resulta importante determinar el ámbito de aplicación, tanto funcional y territorial, como material. Así lo hace, por ejemplo, de forma expresa y pormenorizada, el Acuerdo marco del comercio (AMAC) (art. 16).

Veamos ahora, con más detalle, el ámbito material de aplicación de los procedimientos de solución de conflictos.

La interpretación y aplicación del convenio constituye el ámbito natural de intervención de la comisión paritaria. Las partes afectadas pueden plantear consultas o conflictos. Dentro de la función genérica de interpretación y aplicación del convenio colectivo, la comisión paritaria puede asumir y desarrollar competencias específicas de solución de conflictos. Tratándose de una consulta o conflicto que tiene como objeto interpretar o aplicar el texto convenido, la comisión paritaria es el órgano más idóneo para lograr una

⁹ Cfr. Cavas (2007: 128) y los autores que cita.

¹⁰ Cfr. cajas y entidades financieras de ahorros; centros y servicios de atención a personas con discapacidad; comercio; comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales; droguería, perfumería y afines; comercio de mayoristas y distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; construcción; corcho; curtidos, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería; derivados del cemento; empresas organizadoras del juego del bingo; estiba portuaria; fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados; grandes almacenes; hostelería; industria química; industrias de perfumerías y afines; industrias del calzado; industrias extractivas del vidrio y de la cerámica y comercio al por mayor; madera; marroquinería, cueros repujados y similares; mediación en seguros privados; registradores de la propiedad y mercantiles de España; servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, y transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor.

solución negociada, que preserve la paz laboral, sin que haya de recurrirse a otras instancias o a los tribunales. En este sentido, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, corresponde a la comisión paritaria el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (art. 91.1 ET). El artículo 91.2 ET remite a los convenios colectivos en general y a los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 y 3 ET el establecimiento de procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, la comisión paritaria del mismo debe intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente (art. 91.3 ET). De los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio se ocupan también el artículo 4.1 a) y 10.1 del ASAC.

Pues bien: en ocasiones, el convenio colectivo atribuye a la comisión paritaria la aplicación e interpretación del convenio, o añade que debe tratarse de controversias o conflictos que surjan con motivo de la interpretación y aplicación del convenio, en los que la comisión paritaria debe intervenir con carácter preceptivo y previo. De forma generalizada, los convenios encomiendan a la comisión paritaria la competencia específica para resolver los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo. Otros convenios aluden, sin más, a los conflictos colectivos. La comisión paritaria puede emitir una resolución o un informe o dictamen.

Asimismo, la comisión paritaria puede asumir funciones de solución de otras controversias en el seno de la empresa, como las discrepancias que puedan surgir con ocasión de los periodos de consultas que prevé la ley para la adopción de determinadas medidas de reestructuración o reorganización empresarial (arts. 40.2, *in fine*, 41.4, 44.9, 47.1 y 51.2), o a propósito de decisiones de descuelgue o modificación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo (arts. 41.6 y 82.3 ET). En este sentido, el artículo 85.1 ET menciona, como una de las materias que pueden regular los convenios colectivos, los “procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley”. El artículo 10.2 del ASAC precisa que, “en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3

del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión”. Y añade que “se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada”. Por otra parte, el artículo 82.3 ET dispone que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De la materia se ocupa también el III acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017.

Pues bien, siguiendo el impulso de las últimas reformas de la negociación colectiva, un número importante de convenios regula ya la intervención de la comisión paritaria en las discrepancias que surjan en los procesos de reestructuraciones empresariales e inaplicación del convenio colectivo. En general, los convenios reproducen el tenor de los preceptos legales, y someten las discrepancias a la mediación o el arbitraje de la comisión paritaria, que debe dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la solicitud. Contienen una regulación detallada, por ejemplo, el convenio de la construcción y el de madera, que se preocupan de deslindar las competencias entre la comisión paritaria del convenio estatal y las de los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos, y exigen la adopción de los acuerdos por unanimidad¹¹. Algún convenio exige que las discrepancias se sometan preceptivamente a la comisión paritaria¹². Es interesante la previsión de que, alcanzado el acuerdo, la comisión debe ocuparse del seguimiento de los acuerdos de inaplicación. A tal fin, la representación legal de los trabajadores se constituye en comisión de seguimiento y vigilancia de la inaplicación de

¹¹ Construcción [arts. 17.4 y 109.1 h)] y madera [arts. 19 h) y 20]. Cfr. también, por ejemplo, fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (arts. 10 y 12.3).

¹² Gestión y mediación inmobiliaria (disp. adic. cuarta).

las condiciones pactadas, con la función de velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado¹³.

Los medios de solución de conflictos se establecen preferentemente para la solución de conflictos colectivos, pero pueden utilizarse en las controversias individuales, siempre que se cuente con el sometimiento expreso de las partes (art. 91.5 ET), como vía posible para canalizar el ejercicio de las acciones judiciales de contenido laboral [art. 4.2 g) ET]. En los convenios sectoriales de ámbito estatal, hay ejemplos de atribución de competencia a la comisión paritaria en los conflictos individuales, ya sea con carácter general, ya en casos en que tienen una trascendencia o dimensión colectiva, ya en supuestos en que, aun promovidos de forma individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas o, en fin, en ciertas materias, como la clasificación profesional o la revisión de las faltas y sanciones.

1.2. Procedimientos.

Analizado ya el ámbito de aplicación funcional, territorial y material, estudiaremos ahora los procedimientos de solución de conflictos que prevén los convenios colectivos.

El órgano competente para resolver el conflicto es la comisión paritaria, una comisión mixta restringida¹⁴ o una comisión específica de mediación o arbitraje¹⁵. En lo que hace a la solicitud con que se inicia el procedimiento, varios convenios señalan que la comisión paritaria solo entenderá de las consultas que se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes. Algunos establecen los requisitos y el contenido que ha de tener la solicitud.

Aunque algunos convenios colectivos se refieren solo a uno de los procedimientos, lo más frecuente es que atribuyan a la comisión paritaria las funciones de mediación y arbitraje, o de mediación, conciliación y arbitraje. Varios convenios distinguen entre los procedimientos de interpretación y aplicación del convenio, de mediación y de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se rigen por unos principios básicos. Así, el artículo 9.1 del ASAC dispone que “los procedimientos previstos en el presente

¹³ Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias [arts. 33 A), 5, y 34.2 g)].

¹⁴ Artes gráficas (art. 4).

¹⁵ Comercio (arts. 13 y 17), hostelería (art. 43) y perfumería y afines (arts. 87 y 93).

Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales”. El precepto añade que “los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del mismo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo”.

La negociación colectiva reitera tales principios, o resalta alguno de ellos en particular, como la contradicción, la igualdad o la audiencia de las partes. Las partes deben respetar el principio de la buena fe. Tanto los miembros de la comisión paritaria, como de los órganos de mediación y arbitraje, deben guardar la confidencialidad de las informaciones que conozcan en el curso del procedimiento. En lo que hace al principio de gratuidad, algunos convenios colectivos someten los costes de los procedimientos de mediación y arbitraje a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente, y añaden que, en caso de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la comisión paritaria, cada una de las partes afectadas por los procedimientos correrá con sus correspondientes gastos. Otros señalan que, en los términos que convengan, las partes que insten las actuaciones deben sufragar los gastos que se ocasionen. También se prevé el pago de los gastos originados por consultas realizadas por terceras personas físicas o jurídicas, no asociadas o afiliadas a las partes firmantes del convenio.

Un grupo de convenios colectivos regula de forma precisa y detallada el procedimiento de mediación¹⁶. Salvo alguna excepción, los convenios colectivos que regulan con detalle la mediación, se ocupan también del procedimiento de arbitraje¹⁷. Algunos

¹⁶ Cajas (art. 12.5), comercio (art. 18.1), comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 38.3), corcho (art. 93), industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (art. 25), derivados del cemento (art. 103), estiba portuaria (art. 20), fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 10.2), grandes almacenes (art. 91 ss), hostelería (art. 43.2), industria química (art. 96), perfumería y afines (art. 91), industria del calzado (art. 67), industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista (art. 117), madera (art. 108), marroquinería, cueros repujados y similares (art. 77) y transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas (art. 17).

¹⁷ De entre los convenios que regulan la mediación, comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos no se ocupa, de forma específica, del procedimiento de arbitraje. El régimen jurídico del arbitraje es escueto en cajas (art. 12.6), comercio (art. 18.2), hostelería (art. 43.3), industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista (art. 118) y marroquinería, cueros repujados y similares (art. 77). Los otros once convenios contienen una regulación detallada del procedimiento de arbitraje: corcho (art. 94), industrias del curtido,

convenios prevén que la comisión paritaria arbitre directamente, o bien designe uno o varios árbitros¹⁸.

En principio, de acuerdo con la esencia de la institución, el procedimiento de arbitraje solo puede producirse si las partes afectadas por el conflicto individual o colectivo suscriben el correspondiente compromiso o solución arbitral. Así, según disponen los artículos 8.1 b), apartado primero, y 18 del ASAC, el arbitraje solo será posible si lo solicitan ambas partes. Como excepción, en los conflictos colectivos, la negociación colectiva puede prever un arbitraje obligatorio. En este sentido, el artículo 8.1 b), apartados segundo y tercero, del ASAC precisa que, no obstante la regla general de la voluntariedad, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo de empresa o ámbito superior denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el ET o en el propio convenio colectivo. Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo. En ambos casos, el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto. En tales casos, en el ejercicio de la autonomía colectiva, las partes que suscriben el convenio acuerdan someter, de forma obligatoria, las discrepancias o controversias a la resolución arbitral. En su origen, el arbitraje es voluntario. Por eso, aunque el arbitraje se califique como obligatorio, se respeta el carácter voluntario del compromiso arbitral.

En la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, hay ya ejemplos de arbitraje obligatorio. Así, el convenio colectivo de estiba portuaria dispone que el procedimiento arbitral podrá ser voluntario u obligatorio. Será voluntario cuando lo acuerde la Comisión Paritaria Sectorial Estatal (CPSE), en cuyo caso identificará la materia, limitará el alcance del conflicto y del arbitraje y nombrará un árbitro, al que dará

correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (art. 26), derivados del cemento (art. 103), estiba portuaria (art. 20), fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 10.2), grandes almacenes (art. 97), industria química (art. 96), perfumería y afines (arts. 91, 1 y 2, y 92), industria del calzado (art. 68), madera (art. 109) y transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas (art. 17). Cfr., además, fútbol profesional (art. 6, 4.1) y entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (art. 88).

¹⁸ Comercio (art. 18.2), fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 10.2), hostelería (art. 43.3), industria química [arts. 96 b) y 97], industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista (art. 118), marroquinería, cueros repujados y similares (art. 77).

traslado de toda la documentación remitida por las partes a fin de que, previa audiencia de las mismas, dicte un laudo arbitral que resuelva en derecho y en equidad de los intereses de las partes en conflicto. Cuando la CPSE no alcance un acuerdo sobre el arbitraje voluntario, se iniciará el procedimiento de arbitraje obligatorio. Aun así, no será de aplicación el arbitraje obligatorio cuando el conflicto sea producto del proceso de la negociación de un convenio colectivo en el ámbito sectorial interior, o cuando los sujetos colectivos legitimados hubieran presentado preaviso de huelga en reivindicación de las mismas cuestiones que se hayan sometido a la consideración de la CPSE. El arbitraje obligatorio se resolverá por tres árbitros, uno nombrado por cada parte empresarial y sindical y el tercero, designado de mutuo acuerdo o, en su defecto, por insaculación entre los designados a estos efectos por acuerdo de la propia CPSE. El nombramiento de los árbitros se deberá realizar en el plazo máximo de diez días a partir de la constatación del desacuerdo sobre el arbitraje voluntario¹⁹.

Asimismo, al tratar de la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, el convenio de perfumería y afines establece que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el capítulo XVI del convenio. Y añade que, en el caso de no resolverse las discrepancias mediante el procedimiento de mediación, cualquiera de las partes podrá acudir a un arbitraje obligatorio ante la comisión mixta, que designará el árbitro o árbitros que actúen en el procedimiento.

La tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje produce efectos jurídicos, en lo que hace a la suspensión de los plazos de caducidad y a la interrupción de los plazos de prescripción (art. 65, 1 y 3, LJS). Al regular los efectos del procedimiento de arbitraje ante la comisión paritaria, algún convenio hace la salvedad de que todo ello se hace “sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje”²⁰. Tal previsión contrasta con lo dispuesto en el artículo 65.3 LJS, y priva a la

¹⁹ Artículos 20.4.2.

²⁰ Mediación de seguros privados (art. 77.5). Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (art. 88.7) contiene la misma cláusula, y añade “y con sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC)”.

solicitud de arbitraje del efecto interruptivo de las reclamaciones extrajudiciales, según lo dispuesto en el artículo 1973 del Código civil. Por otra parte, en los conflictos colectivos, el artículo 12.5, apartado segundo, del ASAC establece que “la iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta”. Asimismo, una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes deben abstenerse de instar otros procedimientos sobre las cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o el cierre patronal (art. 18.3 ASAC). De igual modo, promovido el procedimiento ante la comisión paritaria, y mientras se tramita, las partes deben abstenerse de acudir a otras instancias, plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la misma se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento.

En fin, la eficacia de las resoluciones de la comisión paritaria depende de la clase de asunto o conflicto a que se refieran. Así, las resoluciones de la comisión paritaria sobre aplicación e interpretación del convenio tienen la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 ET (art. 91.4 ET). En caso contrario, tendrán el valor de los convenios colectivos extraestatutarios o de los pactos impropios. Las resoluciones son objeto de inserción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos correspondiente [art. 2.1 c) del RD 713/2010]. De la cuestión se ocupan también los artículos 16.1 y 22.1 del ASAC. Los convenios colectivos se hacen eco de esas previsiones legales, o precisan que los acuerdos que adopte la comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria, y que se remitirán a la autoridad laboral para su registro. Resulta importante difundir las resoluciones. En este sentido, el convenio de cajas y entidades financieras de ahorro indica que la comisión “publicará los acuerdos, facilitando copia a las Entidades, consultantes y a los representantes legales de los trabajadores”²¹.

²¹ Artículo 12.4.

Por otro lado, según el artículo 82.3, párrafos séptimo y octavo, del ET, los laudos dictados para resolver las discrepancias sobre la inaplicación o descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo estatutario tendrán la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas. El artículo 85.1 ET prevé la posibilidad de que los convenios colectivos en general, es decir, cualesquiera convenios colectivos, con independencia de sus ámbitos de aplicación, incluyan en su regulación procedimientos para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, que el empresario ha de realizar con los representantes de los trabajadores antes de llevar a cabo traslados (art. 40.2 ET) o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41.4 ET), de dimensión o naturaleza colectiva, antes de adoptar medidas laborales en relación con los trabajadores con motivo de la transmisión de empresa, con independencia de que tal decisión parta del empresario cedente o del cesionario (art. 44.9 ET), y en los procedimientos de regulación de empleo conducentes a la suspensión (art. 47.1 ET) o al despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51.2 ET). Determina el precepto citado que “los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas”. Asimismo, los artículos 16.1 y 22.1 ASAC disponen que, siempre que se den los requisitos de legitimación que establece la ley, la resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47.1, 51.2 y 82.3 ET y 64.6 de la Ley Concursal. Se trata, pues, de una especie de acuerdos o pactos de gestión u organización productiva (convenios de empresa impropios, de naturaleza contractual), que ponen fin al conflicto colectivo de intereses.

Aunque resulte obvio, conviene recordar que las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o los mediadores no vinculan a las partes, que pueden aceptarlas o rechazarlas libremente. En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en el convenio colectivo, así como a los efectos previstos en el artículo 68 LJS o, en su caso, la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas. En el supuesto de no alcanzarse la avenencia, el mediador o mediadores se limitarán a levantar acta, consignando la falta de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

2. Integración de la comisión paritaria en el sistema de solución de conflictos.

Sin perjuicio de la eventual intervención de la comisión paritaria, los conflictos, en especial los colectivos de interpretación o aplicación del convenio, pueden conocerse y resolverse en otras vías extrajudiciales y también en la jurisdicción social. Así, en cuanto órgano de mediación y arbitraje, la comisión paritaria se integra en el sistema de solución de conflictos, ya sea autónomo (2.1) o judicial (2.2).

2.1. Sistemas autónomos.

Pese a que el ASAC tiene aplicación general, casi todos los convenios colectivos se adhieren a él. Algunos recalcan que la comisión paritaria actúa en primera instancia. Las partes signatarias de muchos convenios se adhieren también a los sistemas autónomos de solución de conflictos en las Comunidades Autónomas, se comprometen a promover la adhesión, o señalan que, cuando el conflicto se produzca en un ámbito inferior, podrá acudir a los mismos. Así, por ejemplo, el convenio de industria química señala que la comisión mixta coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje del marco autonómico existentes o que puedan ponerse en funcionamiento en el futuro²².

Algunos convenios colectivos prevén la integración en el SIMA²³. Al respecto, conviene recordar que, en virtud de lo establecido en el artículo 6.4 del ASAC, “los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él”. El precepto añade que, “en el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la Comisión Paritaria de convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros”. Por su parte, el artículo 10.3 del ASAC establece que, “en los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.4 párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo”.

²² Artículo 91.2.

²³ Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (art. 4.5, apartado segundo), industria química (art. 95), madera (art. 107), servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (disp. adicional segunda) y transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas (art. 13).

Como es obvio, no es posible la integración sin un incremento sustancial de los medios económicos, materiales y humanos con que cuenta el SIMA, habida cuenta de que, con las restricciones presupuestarias de los últimos años, ya tiene difícil poder cumplir con las tareas ahora encomendadas²⁴.

Solo tiene sentido que la comisión paritaria actúe como un órgano de solución de conflictos si actúa con celeridad y de forma efectiva. A la hora de decidir si la comisión asume esas funciones, habrá de atenderse a los medios materiales y personales y a la disposición de las partes, para garantizar una cierta eficacia y celeridad. En este sentido, el artículo 10.4 del ASAC preceptúa que, “en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo”. Y añade que, “a este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias”. El convenio colectivo debe tener en cuenta tales requerimientos, a la hora de cumplir con el deber de establecer los procedimientos y plazos de actuación. En la materia, la comisión paritaria desempeña funciones tales como aprobar el reglamento de funcionamiento, realizar las gestiones necesarias ante la administración para obtener ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos laborales, elaborar la lista de mediadores y árbitros, fomentar la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como medio de concertación y solución dialogada de los conflictos laborales, difundir el contenido de lo pactado o analizar los resultados de los procedimientos, en función de los estudios e informes correspondientes.

En gran medida, la eficacia de la comisión paritaria como órgano de solución del conflicto depende de la celeridad con que actúe y de la mayoría necesaria para adoptar los acuerdos o resoluciones. Así, el convenio de artes gráficas otorga preferencia a la tramitación de los conflictos colectivos, y prevé la constitución de una comisión mixta restringida, que ha de reunirse en el más breve tiempo posible, y siempre dentro de los siete días siguientes al de la recepción en la secretaría del escrito de iniciación de los

²⁴ Margalló (2014: 66).

conflictos, registrado ante la autoridad competente²⁵. Otros establecen un plazo de actuación de ocho, diez, quince, veinte, veinticinco o treinta días. Se halla bastante extendida la distinción entre asuntos ordinarios y extraordinarios. Un aspecto importante es el relativo a la mayoría necesaria para adoptar los acuerdos o resoluciones. Como regla general, la comisión decide por mayoría. Los convenios colectivos exigen el voto favorable de cada una de las dos partes, sindical y patronal. La mayoría se califica a veces como absoluta. Pero, en algunos casos, llega a exigirse una mayoría del 51% o del 60%, o incluso la unanimidad. Por lo que respecta a la representación sindical, algunos convenios prevén el voto ponderado, en función de la representatividad de cada sindicato.

Para hacer más efectivos y dinámicos los procedimientos de mediación y arbitraje, el convenio puede crear una comisión mixta restringida²⁶ o una comisión específica de mediación o arbitraje²⁷. Asimismo, el convenio puede establecer subcomisiones delegadas en las Comunidades Autónomas²⁸, o comisiones territoriales de ámbito inferior²⁹. Cuando existe no solo una comisión paritaria estatal, sino otras de convenios provinciales o autonómicos, hay que deslindar las competencias de cada una de ellas³⁰.

Además, resulta necesaria una coordinación y distribución de competencias entre la comisión paritaria y los sistemas autónomos de solución de conflictos. En este sentido, el convenio de mediación de seguros privados señala que, “sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales promovidos a nivel estatal o de comunidad autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas

²⁵ Artículos 4.1, 2 c), 4.4 y 4.2.2.

²⁶ Artes gráficas (art. 4).

²⁷ Comercio (arts. 13 y 17), hostelería (art. 43) y perfumería y afines (arts. 87 y 93).

²⁸ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 12.2).

²⁹ Empresas organizadoras del juego del bingo (art. 83), industria química (arts. 96 y 97) e industria del calzado (art. 6).

³⁰ Construcción [arts. 17.4 y 109.1 h)] y madera [arts. 19 h) y 20]. Cfr. también, por ejemplo, fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (arts. 10 y 12.3).

establecidas para ello”³¹. También ilustra esta necesidad, por ejemplo, el convenio de industrias de pastas, papel y cartón, cuando indica que, “en los conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los Pactos de aplicación del mismo, la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual, tras su análisis, la derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u Organismo Autónomo que se correspondan con el ámbito del conflicto”³².

La ley atribuye a la comisión paritaria la intervención previa en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, definidos de conformidad con el artículo 153 LJS. En principio, la ley no convierte en obligada la actuación de la comisión paritaria prevista en el artículo 91.1 ET. Ahora bien, cuando las partes pretendan plantear un conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, la intervención previa de la comisión resulta preceptiva y debe producirse con antelación al planteamiento formal del conflicto ante los organismos de solución extrajudicial o ante la jurisdicción social. En definitiva, para el uso de esos otros medios de solución, autónomos o judiciales, es preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo de referencia (art. 91.3 ET). Algún convenio prevé la obligatoriedad de someter a la comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos. Y señala que el incumplimiento de esa obligación dará derecho, a cualquiera de las partes firmantes no culpables, a la denuncia del convenio³³.

Otro punto importante de conexión entre los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales es el relativo a las discrepancias en la comisión paritaria y los procedimientos autónomos de solución de conflictos. Como contenido necesario, el convenio debe prever “procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a

³¹ Disposición final tercera.

³² Artículo 21.5.

³³ Empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (art. 7.4).

que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo” [art. 85.3 c) ET]. El legislador pretende estimular la capacidad del convenio para resolver de forma autónoma los conflictos surgidos y favorecer el desarrollo de los procedimientos de solución no judicial. La comisión paritaria no agota la posibilidad de resolución de los conflictos que surgen en la interpretación y aplicación del convenio o de las modificaciones de las condiciones de trabajo que pretenda la empresa. El fin último no es otro que atribuir a órganos externos la resolución de los conflictos derivados del debate interno en la comisión paritaria, que provoca discrepancias irresolubles en el seno de la comisión, por la falta de acuerdo entre los componentes. Al respecto, el artículo 4 b) del ASAC prevé la competencia del SIMA en “las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones”. Es, pues, importante que el convenio colectivo disponga quién puede instar los procedimientos del SIMA, así como los requisitos que deben darse para hacerlo.

Aunque de forma poco detallada, los convenios colectivos suelen prever ya el sometimiento de las discrepancias en el seno de la comisión paritaria al sistema autónomo competente, según el ámbito territorial del conflicto y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos³⁴. Ejemplos de una regulación más pormenorizada en la materia lo ofrecen el convenio de la construcción y el convenio de madera, que prevén un arbitraje vinculante para resolver las controversias³⁵. También cabe destacar el convenio de harinas panificables y sémolas 2015, 2016, que contempla un arbitraje de derecho y sin condiciones³⁶, o el convenio de pizarra, que establece como preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante³⁷. En algunos convenios, las partes

³⁴ Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (art. 12).

³⁵ Construcción [arts. 17 y 109.1 h)] y madera (art. 19).

³⁶ Capítulo X. Disposición final.

³⁷ Artículos 35 y 61.

firmantes se obligan a acudir a tales sistemas autónomos³⁸. De forma general, el convenio de la banca señala que, “si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia”³⁹. Algunos convenios contienen cláusulas de sumisión expresa al procedimiento arbitral, en cuestiones tales como la solución de los conflictos colectivos⁴⁰, o los planes de igualdad⁴¹. Es también interesante la previsión de que, si las partes llegan a un acuerdo simultáneo o posterior, prevalece sobre la decisión de los organismos de solución autónoma de conflictos, que queda nula y sin efecto⁴².

2.2. Sistema judicial.

De forma breve, y para acabar la exposición, conviene tratar el modo en que las decisiones y resoluciones de la comisión paritaria se integran en el sistema judicial.

Muchos convenios colectivos atribuyen a la comisión paritaria la función de entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan interponerse, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del convenio colectivo. Algunos disponen que el sometimiento y la resolución de una materia por la comisión paritaria exime del trámite de conocimiento previo, cuando se reitere la misma. Así, con claridad, el convenio de perfumería y afines señala que la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes legitimadas.

³⁸ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (art. 23) y transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (art. 16).

³⁹ Disposición final primera, apartado 8. Cfr. también empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (art. 9.4)

⁴⁰ Acuicultura marina nacional 2012/2014 (disposición adicional segunda).

⁴¹ Empresas de centros de jardinería (anexo III).

⁴² Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares [art. 4.2.1, 3), apartado segundo].

Y declara que el procedimiento de mediación desarrollado conforme al convenio sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el art. 156.1 LJS, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

Bastantes convenios colectivos se preocupan por indicar que las decisiones de la comisión paritaria no prejuzgan o impiden el derecho de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social, y ejercitar las acciones legales que correspondan y, en particular, interponer la modalidad procesal de conflicto colectivo. A veces, tal precisión acompaña a la previsión de un informe no vinculante, debidamente fundamentado, que concreta los puntos de desacuerdo.

En 2011, la LJS ha dotado de una mayor seguridad jurídica a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos. Hasta la promulgación de esa ley, tales procedimientos, y en especial el arbitraje, carecían de una regulación clara, ordenada y coherente de protección y aseguramiento de su eficacia⁴³. La LJS ha deparado a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos una acogida más completa y acabada que la que les dispensaba el último texto de la LPL⁴⁴. La LJS incluye expresamente en el ámbito de su jurisdicción el conocimiento de la “impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral” [art. 2.h)]. Además de la conciliación previa, el Título V del Libro Primero de la LRJS, “De la evitación del proceso”, regula en su Capítulo I la mediación y los laudos arbitrales, su eficacia e impugnación (arts. 63 a 68). Asimismo, el Título VI de su Libro Tercero se ocupa de la revisión de los laudos arbitrales firmes, junto con la de las sentencias firmes (art. 236). En fin, el Libro Cuarto establece la ejecutividad de los laudos, como la de los acuerdos de conciliación y mediación, con la de las sentencias

⁴³ Casas (2013: 1 y 2).

⁴⁴ Casas (2013: 3 y 4).

firmes. Esas disposiciones sirven de apoyo a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos, al clarificar su régimen jurídico o asegurar el cumplimiento de las soluciones que se logren a través de ellos.

Pocas menciones contienen los convenios colectivos con respecto a la a la impugnación de las decisiones. El convenio colectivo de corcho establece que el laudo emitido podrá impugnarse ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda. La impugnación podrá basarse en: exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje, infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario, e inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje⁴⁵.

De igual modo, al regular la inaplicación del convenio colectivo, el convenio colectivo de harinas panificables y sémolas 2015, 2016 advierte que cualquiera de los interesados, incluidos quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del artículo 91 del ET, siendo el procedimiento, por tanto, el de impugnación de convenios colectivos. Además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo y la resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, los motivos de impugnación serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos⁴⁶.

El convenio de perfumería y afines indica que el laudo arbitral solo puede recurrirse el laudo arbitral en el plazo de treinta días, a partir de su recepción, como prevé el art. 67.2 LRJS, cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o esta contradiga normas constitucionales o legales. El laudo firme tiene los efectos de la sentencia firme⁴⁷.

Conclusiones

⁴⁵ Artículo 94.

⁴⁶ Capítulo X. Disposición final.

⁴⁷ Artículo 92, 10 y 11.

Tanto la ley como los acuerdos interprofesionales de solución autónoma de conflictos y de negociación colectiva potencian las funciones de la comisión paritaria y, en especial, las relativas a la intervención previa a la solución autónoma de conflictos y a la vía judicial y a la solución de las discrepancias en los procesos de reestructuración empresarial y de inaplicación del convenio colectivo. Junto a las funciones clásicas de interpretación, aplicación y vigilancia, la comisión paritaria puede desempeñar un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación del convenio y, asimismo, en la resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas en los supuestos de reestructuraciones empresariales y de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. Poco a poco, la negociación colectiva sectorial ha impulsado el papel de la comisión paritaria como órgano de solución de conflictos. En la actualidad, existe ya un grupo importante de convenios colectivos que regulan de forma pormenorizada los procedimientos de mediación y arbitraje, y que pueden servir como modelo para las partes negociadoras de otros convenios de rama o sector. Para que las comisiones paritarias se integren de forma adecuada en el sistema de solución de conflictos, deben funcionar de forma ágil y eficaz, en lo que hace, sobre todo, a los plazos y a las mayorías para adoptar las decisiones. Es deseable una mayor integración de las comisiones paritarias en los órganos de solución autónoma de conflictos, lo que requiere un incremento de los medios económicos, materiales y humanos con que cuentan.

Bibliografía

ALFONSO, CARLOS L. (2014), “El papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y su encaje en los sistemas de mediación y arbitraje”, en *El papel de las comisiones paritarias y organismos específicos de mediación y arbitraje y su integración en el SIMA. Jornada de difusión del V ASAC*, Madrid, 25 de noviembre de 2014, CC.OO., Fundación SIMA, pp. 3-36.

CASAS, M^a EMILIA (2013), “Procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y reestructuraciones empresariales”, *XIV Jornadas de la Fundación SIMA*, 26 pp.

CAVAS, FAUSTINO (2007), “Las comisiones paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68, p. 115-135.

CHOCRÓN, ANA MARÍA (2000), *Los principios procesales en el arbitraje*, Bosch, Barcelona, 252 pp.

CRUZ, JESÚS (2011), “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, en el número especial monográfico *Reforma de la negociación colectiva 2011*, *Relaciones Laborales*, nº 23-24, diciembre 2011, pp. 251-285.

CRUZ, JESÚS (2012), “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, en *Jornada de difusión V ASAC. Incidencia de las reformas laborales en la negociación colectiva y la solución autónoma de conflictos*, Madrid, 15 de octubre de 2012, Fundación SIMA, pp. 29-61.

GÓMEZ MUÑOZ, JOSÉ MANUEL (2013), “Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos en materia de negociación colectiva”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 120/2013, pp. 355-387.

GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO (2013), “La comisión paritaria del convenio colectivo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 120, 2013, pp. 281-313.

MARGALLÓ, ALBERTO (2014), “Las comisiones paritarias sectoriales en la resolución del conflicto: modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo. Visión de la integración en los servicios de mediación y arbitraje”, en *El papel de las comisiones paritarias y organismos específicos de mediación y arbitraje y su integración en el SIMA. Jornada de difusión del V ASAC*, Madrid, 25 de noviembre de 2014, CC.OO., Fundación SIMA, pp. 49-67.

MERCADER, JESÚS R. (2007), “Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma (AFDUAM)* 11 (2007), pp. 89-110.

MIÑARRO, MARGARITA (2012), “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”, *Actualidad Laboral*, nº 19, Sección Estudios, noviembre de 2012, Tomo 2, La Ley 17948/2012, en www.laleydigital.es, 17 pp.

SALA, TOMÁS (2015), “El marco normativo legal de las comisiones paritarias”, *Trabajo y Derecho*, nº 6, 1 de junio de 2015, pp. 1-5.

SÁNCHEZ JIMÉNEZ, VICENTE (2014), “El papel de las comisiones paritarias en la resolución del conflicto”, en *El papel de las comisiones paritarias y organismos específicos de mediación y arbitraje y su integración en el SIMA. Jornada de difusión del V ASAC*, Madrid, 25 de noviembre de 2014, CC.OO., Fundación SIMA, pp. 42-48.

SÁNCHEZ MONTERO, MANUEL FRANCISCO (2014), “Las comisiones paritarias sectoriales en la resolución del conflicto: su papel, utilización y funcionalidad”, en *El papel de las comisiones paritarias y organismos específicos de mediación y arbitraje y su integración en el SIMA. Jornada de difusión del V ASAC*, Madrid, 25 de noviembre de 2014, CC.OO., Fundación SIMA, pp. 68-71.

Anexo: Convenios colectivos de sector estatal analizados

1. Acción e intervención social 2015-2017
2. Acuicultura marina nacional
3. Administraciones de lotería y sus empleados
4. Agencias de viajes
5. Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares
6. Autoescuelas
7. Autotaxis

8. Baloncesto profesional
9. Banca
10. Buceo profesional y medios hiperbáricos
11. Cajas y entidades financieras de ahorros
12. Cementero
13. Centros de educación universitaria e investigación
14. Centros de enseñanza de peluquería y estética, enseñanza musical, artes aplicadas y oficios artísticos
15. Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado
16. Centros de jardinería
17. Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
18. Colegios mayores universitarios privados
19. Comercio (no estaba en el listado)
20. Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines
21. Comercio de cadenas de tiendas de conveniencia
22. Comercio de flores y plantas
23. Comercio de mayoristas y distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos
24. Comercio de papel y artes gráficas (librerías)
25. Comercio minorista de droguería, herboristería y perfumería
26. Conservas vegetales
27. Conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos
28. Construcción
29. Contact center
39. Contratas ferroviarias
31. Corcho
32. Curtidos, correas, cueros industriales y curtición de pieles para peletería
33. Derivados del cemento
34. Desinfección, desinsectación y desratización
35. Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales
36. Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio

37. Embarcaciones de tráfico interior de puertos
- 38 ter. Empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración
39. Empresas de entrega domiciliaria
40. Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos
41. Empresas de naturopatía y profesionales naturópatas
42. Empresas de reparto sin direccionar
43. Empresas de seguridad
44. Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición
45. Empresas organizadoras del juego del bingo
46. Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos
47. Enseñanza y formación no reglada
48. Establecimientos financieros de crédito
49. Estaciones de servicio
50. Estiba portuaria
51. Fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados
52. Fútbol profesional
53. Gestión y mediación inmobiliaria
54. Gestorías administrativas
55. Grandes almacenes
56. Granjas avícolas y otros animales
57. Harinas panificables y sémolas 2015, 2016
58. Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho
59. V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería
60. Industria azucarera
61. Industria química
62. Industria salinera
63. Industria textil y de la confección
64. Industrias cárnicas
65. Industrias de aguas y bebidas envasadas
66. Industrias de alimentos compuestos para animales
67. Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución de aguas, saneamiento y depuración de aguas potable y residuales

68. Industrias de pastas alimenticias
69. Industrias de pastas, papel y cartón
70. Industrias de perfumerías y afines
71. Industrias de turrónes y mazapanes
72. Industrias del calzado
73. Industrias del frío industrial
74. Industrias elaboradoras del arroz
75. Industrias extractivas del vidrio y de la cerámica y comercio al por mayor
76. Industrias fotográficas
77. Industrias lácteas y sus derivados
78. Instalaciones deportivas y gimnasios
79. Jardinería
81. Limpieza de edificios y locales
82. Limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza de alcantarillado
82. Madera
83. Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas
84. Marroquinería, cueros repujados y similares
85. Mataderos de aves y conejos
86. Mediación en seguros privados
87. Nacional taurino
88. Ocio educativo y animación sociocultural
89. Oficinas de farmacia
90. Operadores de Retail Aeroportuario (no estaba en el listado)
91. Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios
92. Personal de salas de fiestas, baile y discotecas
93. Pizarras, extracción y/o elaboración
94. Prensa diaria
95. Prensa no diaria
96. Proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado
97. Radiodifusión comercial sonora
98. Recuperación de residuos y materias primas secundarias
99. Reforma juvenil y protección de menores

100. Registradores de la propiedad y mercantiles de España
101. Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarilla
102. Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo
103. Servicio de asistencia en tierra en aeropuertos
104. Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
105. Servicios externos, auxiliares y de atención al cliente (empresas de servicios ferroviarios)
106. Sociedades cooperativas de crédito
107. Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
108. Tráfico interior de puertos: remolcadores (no se localiza el convenio)
109. Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias
110. Transporte de mercancías por carretera
111. Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor
112. Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación.