

# Balance del arbitraje laboral como instrumento para la solución efectiva de conflictos colectivos

María Amparo Ballester Pastor

Catedrática de Universidad  
Universitat de València, EG

Madrid, 25 de Noviembre de 2015

*Vistos el tenor y la forma de nuestras elecciones,  
así como la potestad y facultad otorgadas  
y los antedichos nuestros juramento y voto,  
y realizadas ya la investigación, instrucción,  
información, conocimiento y reconocimiento  
que por nosotros se debían hacer  
y manifestadas y comunicadas nuestras opiniones en justicia,  
según Dios y nuestras conciencias,....  
decimos y publicamos que los parlamentos nombrados  
y los súbditos y vasallos de la Corona de Aragón  
deben y están obligados a prestar fidelidad  
al ilustrísimo, excelentísimo y potentísimo  
príncipe y señor don Fernando...*

Acta del Compromiso de Caspe  
25 de Junio de 1412

## 1. El arbitraje laboral en perspectiva: Mitificación y contexto

El texto que introduce el presente trabajo corresponde al acta final del compromiso de Caspe, un laudo arbitral que solucionó un conflicto sucesorio en la corona de Aragón en el siglo XV. Aunque supuestamente dio solución pacífica a un episodio histórico de gran relevancia en la historia de España y aunque suele considerarse un ejemplo de buena práctica política, no puede decirse sin embargo que cerrara definitivamente el conflicto<sup>1</sup>. En realidad el laudo arbitral fue el resultado de las tradicionales intrigas

---

<sup>1</sup>A la muerte del rey Martín el Humano en 1410 sin sucesión directa legítima, surgieron varios aspirantes al trono de la corona de Aragón. Normalmente en los testamentos de los reyes se contenían instrucciones sucesorias que solían servir para resolver las controversias pero, más allá de meras hipótesis acerca de las últimas palabras del rey Martín el Humano en el momento de su muerte, la última voluntad de éste en torno a su sucesión no constaba de modo fehaciente. Aunque inicialmente eran seis los aspirantes, dos de ellos capitalizaron la atención: Fernando de Trastámara y Don Jaime, conde de Urgel. Se atribuye al Papa cismático Pedro Martínez de Luna (Benedicto XIII), la idea de someter la cuestión a un grupo de hombres justos. A tales efectos, se escogieron nueve compromisarios, tres por Valencia, tres por Aragón y tres por Cataluña, que debían llevar a cabo las investigaciones pertinentes a efectos de solucionar la cuestión

palaciegas que informaban la práctica política de la época, y que en este caso no eran solo luchas de poder territoriales, sino también luchas por mantener el papado cismático de Avignon. De hecho, la guerra no se evitó porque tras el laudo los seguidores del Conde de Urgel se alzaron contra Fernando de Trastámara, que ganó la sucesión. Incluso en la actualidad, seis siglos después, el nacionalismo catalán ha resucitado la cuestión suscitando la idea de que aquel laudo supuso la imposición de un rey castellano en contra del candidato local. Por lo demás, ni siquiera el laudo sirvió para asegurar el mantenimiento del papado cismático de Benedicto XIII, pese a que fue favorable a su candidato.

Generalmente suelen equipararse las bondades de todos los procedimientos de solución pacífica de conflictos colectivos, pero debe diferenciarse entre los procedimientos no vinculantes (conciliación/mediación) y el procedimiento vinculante por excelencia (arbitraje). Podría decirse que, en realidad, la única manera de solucionar definitivamente un conflicto es el acuerdo (aunque no siempre que hay acuerdo se consigue solucionar definitivamente el conflicto). Desde esta perspectiva, los instrumentos dirigidos a facilitarlos (conciliación/mediación) son, efectivamente, instrumentos para la resolución pacífica del conflicto. En general, el acuerdo final, facilitado o no por la intervención de un tercero, coadyuva a crear un buen clima de relaciones laborales y, en sí mismo, genera satisfacción entre las partes<sup>2</sup>. Pero el arbitraje no deja de ser una intervención de tercero a la que el ordenamiento dota de eficacia de acuerdo. El laudo, a lo sumo, es un mal menor pero raramente será considerado un éxito. Casi siempre se va a encontrar con la oposición de una de las partes (la que pierde), si no de las dos (cuando es obligatorio). Asimismo, existe un claro riesgo de sabotaje interno del arbitraje cuando es impuesto, dado que el desarrollo del mismo puede quedar paralizado por la simple inacción de una de las partes<sup>3</sup>. El arbitraje debe entenderse como un instrumento de emergencia, cuya funcionalidad está estrictamente limitada a su intervención totalmente voluntaria. No puede, pues, entenderse la baja utilización del arbitraje en nuestro país<sup>4</sup> como un fracaso de los instrumentos de resolución pacífica de conflictos, o como una

---

sucesoria. El objeto del conflicto, la forma de designación de los compromisarios y el procedimiento que debía seguirse se describió en la concordia de Alcañiz, en Febrero de 1412, que actuó como verdadero compromiso arbitral. Los nueve compromisarios debían reunirse en Caspe el 29 de marzo de 1412 y pronunciar su laudo en el plazo de dos meses, aunque el proceso experimentó una mayor lentitud de la esperada para asegurar la equidad de trato de todos los candidatos. Finalmente, en el acta del compromiso de Caspe, en Junio de 1412, los compromisarios nombraron rey al candidato más vinculado a la corona de Castilla, Fernando de Trastámara, aunque también era nieto de rey aragonés (Pedro IV) por vía materna. El conflicto de sucesión encubría una lucha de poder geográfico, entre los territorios de la propia Corona de Aragón entre sí y también con relación a los territorios colindantes, particularmente Castilla. De otro lado, también concurría el interés del Papa cismático Benedicto XIII por asegurarse de que la sucesión se produjera en una persona que le fuera afín. Durante el procedimiento arbitral la postura del papa de Avignon (favorable al candidato castellano por el apoyo que le prometía) fue defendida por varios de los compromisarios, particularmente por Vicente Ferrer. Sobre el tema, por todos, MENENDEZ PIDAL "El Compromiso de Caspe, autodeterminación de un pueblo", en Introducción al tomo XV de la *Historia de España*, Madrid, 1964, pág. I-CLXIV.

<sup>2</sup> Destacando la importancia de la mediación para facilitar el acuerdo y, por tanto, para generar un clima adecuado de relaciones laborales, BORREGO GUTIERREZ, "La solución autónoma del conflicto colectivo laboral. Una realidad consolidada", *Graduados sociales*, 30, 2015

<sup>3</sup> Así lo constata CRUZ VILLALON, "El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, 23-24, 2011, pág. 29

<sup>4</sup> Según datos de SIMA, desde 1998 hasta la actualidad esta institución ha intervenido tan solo en 53 arbitrajes, 3 de ellos en 2014. No consta ninguno en 2015. Una de las Comunidades Autónomas en cuyos servicios se han gestionado más arbitrajes es Andalucía: el SERCLA, acredita 44 arbitrajes desde 1999. De ellos 4 fueron en 2014, y 2 en 2015 (hasta el verano). En general, el porcentaje de arbitrajes en relación al número total de intervenciones del SIMA y del resto de servicios autonómicos (mediaciones), suele rondar en torno al 1%.

manifestación de un sistema de relaciones laborales viciado por continuamente enfrentado, sino como un fenómeno natural.

Las dificultades que tiene el arbitraje para cerrar definitivamente el conflicto se advierten claramente en el alto porcentaje de impugnaciones judiciales que genera y en la consiguiente demora en la resolución del conflicto. Ello es particularmente grave cuando, en teoría, el principal objetivo del arbitraje es dar una solución inmediata. Prácticamente todos los arbitrajes laborales llevados a cabo en nuestro país (con la excepción de los arbitrajes en procedimientos electorales en la empresa) terminan siendo objeto de impugnación. Y ello es más evidente, si cabe, cuando el arbitraje se establece como obligatorio, ya por ley, ya por convenio colectivo. Particularmente llamativo ha sido, por ejemplo, el largo desarrollo del laudo arbitral que se emitió con ocasión de la huelga durante la negociación del convenio colectivo para tripulantes pilotos de 2012, que dio lugar a un arbitraje obligatorio de emergencia (art. 10.1 RDLRT). Por medio de Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2012, y constatado el riesgo al interés general, se estableció la obligación de someter la cuestión a un arbitraje. Se emitió un primer laudo el 24 de mayo de 2012, que fue anulado por sentencia de la AN. Se emitió un segundo laudo el 21 de diciembre de 2012, que también fue impugnado ante la AN. Finalmente, el TS confirmó la nulidad de ambos laudos en sendas sentencias de 4 de abril de 2014 (Rec. 184/2013 y 132/2013). Por lo demás, estando pendientes las resoluciones del TS la empresa inició procedimiento para alterar las condiciones de varios acuerdos empresariales así como de estos mismos laudos arbitrales. La iniciativa empresarial de alteración de dichas condiciones fue objeto de impugnación judicial, que concluyó finalmente con la STS de 27 de enero de 2015 (Rec. 28/2014). Hasta la resolución final el proceso duró casi tres años, si puede considerarse que hubiera resolución final cuando sencillamente quedó confirmada la inaplicación del laudo. Es cierto que el nivel de oposición es previsiblemente mayor cuando el arbitraje es impuesto a ambas partes, lo que explicaría la extraordinaria dilación de este concreto proceso, pero algo parecido puede predicarse de los arbitrajes voluntarios, con compromisos *ad hoc*. Por ejemplo, la STS de 19 de mayo de 2015 (Rec. 148/2014) resolvió la impugnación de un laudo voluntario que se había emitido el 27 de febrero de 2011. Más de tres años costó también en este caso conocer el final del conflicto. En este caso no hubo nulidad, pero la interpretación que se dio en el ámbito jurisdiccional fue diferente de la interpretación que dio el propio árbitro de su propio laudo, y a la que el Tribunal de Justicia negó eficacia. En definitiva, la posibilidad de impugnación judicial del arbitraje (imperativo como consecuencia del derecho a la tutela judicial efectiva), sumado al cierre en falso del conflicto que suele suponer la utilización del arbitraje laboral, provocan que éste termine siendo un añadido en el proceso judicial, una especie de primer paso que no agiliza la resolución del conflicto sino todo lo contrario. Ello a su vez supone un mayor enfrentamiento de las partes, que se ven envueltas en un largo proceso de sucesivas impugnaciones, que pueden terminar refiriéndose a aspectos incidentales surgidos como consecuencia del propio arbitraje. El arbitraje termina pareciendo, de este modo, una especie de patología hospitalaria, contagiándose de todos los males que van surgiendo en su desarrollo.

Lo primero que debe plantearse es si una figura como el arbitraje laboral, que se ha desarrollado en sistemas de relaciones laborales muy diferentes al español, es de adecuado transposición a un sistema como el español. Los sistemas de relaciones laborales en los que suele ser eficiente el arbitraje laboral son aquellos en los que no existe un procedimiento judicial laboral, particularmente cuando el procedimiento judicial ordinario aplicable es costoso, largo y escasamente especializado. La jurisdicción social española tiene una situación afortunadamente más saneada, que se manifiesta en un proceso laboral eficiente, especializado y de bajo coste que, además,

elimina la difícil tarea de designación del árbitro. Los sistemas anglosajones de Derecho Común constituyen el ejemplo más claro de arbitrajes operativos como consecuencia de la escasa eficiencia que en la resolución de los conflictos colectivos tiene la jurisdicción y son precisamente en ellos donde existe una mayor proporción de arbitrajes. Por ejemplo, en Estados Unidos el arbitraje está instalado en el procedimiento interno de aplicación y administración del convenio colectivo (*grievance procedure*), conforme a lo establecido en el propio convenio que suele establecer arbitrajes obligatorios para la resolución de los conflictos de interpretación que se suscitaren. Generalmente el arbitraje obligatorio constituye el final de un procedimiento interno de reclamación a instancia de parte que viene precedido de otros mecanismos para intentar el acuerdo<sup>5</sup> y que, en el fondo, surge para garantizar que los trabajadores puedan reclamar por incumplimientos del convenio realizados por el empresario, dado que no tienen muchas posibilidades de hacerlo por el procedimiento judicial.

El sistema de las comisiones paritarias de convenio (que vendría a ser la institución más parecida al sistema anglosajón de *grievance procedure*) está generalizado tanto en los sistemas dinámicos de negociación colectiva tipo anglosajón, como en los sistemas estáticos tipo continental. Tiene, pues, cierto arraigo universal en tanto en cuanto pretende mantener un clima de negociación permanente<sup>6</sup>. Sin embargo solo cuando con carácter general concluye con una decisión vinculante para las partes procedente de tercero puede considerarse arbitraje. En todo caso, cuando la legislación española instauró las comisiones paritarias como contenido obligatorio del convenio, ya en la primera redacción del ET en 1980, no pretendió configurar un órgano similar al que daba solución a las controversias laborales en el *grievance procedure* norteamericano. De hecho, el gran problema que han presentado las comisiones paritarias en España es que, salvo excepciones, han tendido a dejar sin resolver el conflicto porque suelen reproducir en su seno el conflicto de base. Ciertamente la posibilidad de que la comisión paritaria integrara un mecanismo arbitral para resolver la controversia puede ser establecida en convenio, pero en la práctica esta posibilidad ha sido poco utilizada. La cuestión de la resolución de las controversias en el seno de las comisiones paritarias apareció después, en la reforma del ET operada en el art. 85.3 ET por medio del RDL 7/2011. Se estableció entonces la obligatoriedad de que las comisiones paritarias configuraran los mecanismos para dirimir las controversias en su seno<sup>7</sup>. Propiamente no se mencionaba en la reforma de 2011 la obligatoriedad de instaurar mecanismos arbitrales en la comisión paritaria, pero la referencia a la necesidad de establecer *procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias* en su seno lo recordaba bastante. De cualquier modo esta formulación estuvo operativa apenas unos meses, porque la reforma laboral por Ley 3/2012 eliminó muchas de las innovaciones que la reforma de 2011 realizó para supuestamente revitalizar las comisiones paritarias, y entre ellas ésta<sup>8</sup>. Es difícil saber cuál hubiera sido la situación si este precepto se hubiera mantenido: de un lado, resulta dudoso que

---

<sup>5</sup> Describe el procedimiento ALVAREZ DEL CUVILLO, "Relaciones entre negociación colectiva y discriminación en el sistema de relaciones laborales estadounidense", *Derecho de las relaciones laborales*, 1, 2015, pág. 79 y 80

<sup>6</sup>Un interesante análisis acerca del papel de las comisiones paritarias Por VALDES DAL-RE, "Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I)", *Relaciones Laborales*, vol. I, 2003, pág. 37 ss.

<sup>7</sup> Señalaba expresamente el art. 85.3 ET en 2011 que el convenio colectivo debía establecer *los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.*

<sup>8</sup> Un comentario crítico al respecto, por todos, por MORALES ORTEGA, "La gestión del convenio colectivo: la potenciación de las comisiones paritarias", *Relaciones Laborales*, 23 y 24, 2011, pág. 217 ss.

se hubiera cumplido la obligación en todos los convenios; de otro lado, en aquellos convenios en los que efectivamente se hubiera establecido algún mecanismo dirimente para solventar los conflictos en las comisiones paritarias estaría siempre abierta la posibilidad de impugnación judicial sobre el fondo. De hecho, incluso el propio acuerdo de la comisión paritaria de convenio, sin intervención de tercero requiere para su efectividad de una cierta credibilidad de las partes<sup>9</sup>, porque en caso contrario será objeto de una previsible impugnación judicial<sup>10</sup>.

En el fondo, en las reformas de 2011 y de 2012 que favorecían arbitrajes que parecían obligatorios en conflictos de intereses se advertía una cierta obsesión por la paz social y una desmedida valoración negativa del conflicto que parece más propia de otras épocas. Es casi imposible determinar *a priori* cuando un conflicto laboral abierto es manifestación democrática y cuando comienza a ser una patología del sistema de relaciones laborales. Pero nada parece indicar que la situación española en la actualidad requiera de instrumentos agresivos para la consecución de la paz social, particularmente porque el volumen de huelgas es bajo y también es baja la fuerza de las organizaciones sindicales. De ahí que el interés por dotar al sistema de relaciones laborales español de instrumentos obligatorios de cierre parezca exagerado o, al menos, inapropiado.

Hay todavía un último elemento a tener en cuenta en la valoración del arbitraje que debe ser valorado en relación con la rapidez e informalidad que suelen referirse como sus principales cualidades. En principio, estas características son evidentes si se utiliza como parámetro de comparación el proceso judicial ordinario que se aplica en otros ordenamientos de Derecho comparado, aunque no lo es tanto en el proceso laboral español (sobre todo si se tiene en cuenta el gran volumen de impugnaciones). En todo caso, si se analizan las causas de impugnación de los laudos que recientemente han dado lugar a sentencias del TS, se advierte que varios de ellos presentan defectos procesales que probablemente hubieran sido detectados inmediatamente en sede jurisdiccional. Así, en la STS de 4 de abril de 2014 (Rec. 184/2013), la nulidad del laudo devino del hecho de que en él se había condenado a una entidad que no había sido demandada ni había sido objeto del arbitraje. Tal vez debiera reflexionarse acerca de las garantías procesales que son exigibles en el proceso, y que no necesariamente debieran ser interpretadas como requisitos innecesarios, sino como garantías mínimas de todo Estado de Derecho. Cuando se produce una sentencia judicial hay pocas probabilidades de que sea anulada por defectos formales, siquiera por el volumen de personas que intervienen y por la aplicación de la norma procesal, pero la posibilidad de impugnación por defectos formales del laudo es bastante más elevada.

En definitiva, el sistema español para la resolución de conflictos está lejos de ser deficiente, por lo que pretender trasladar soluciones de otros países, en los que los

---

<sup>9</sup>Parte de la doctrina ha destacado que la credibilidad mostrada por los agentes sociales resulta imprescindible para que las comisiones paritarias tengan efectividad. Al respecto, ALEMAN PAEZ Y RODRIGUEZ CRESPO, "Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma", *Relaciones Laborales*, vol. I, 2005, pág. 258. Más recientemente, un interesante análisis crítico acerca del papel de las comisiones paritarias, ALEMAN PAEZ, "El papel de las comisiones paritarias en la solución del conflicto laboral. Una visión de-constructiva", Ponencia presentada a las XV Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2014. Este texto y los restantes que se citarán de las diferentes jornadas de la Fundación SIMA son accesible a través de la página web de la Fundación <http://fsima.es/documentacion/articulos-y-ponencias/>

<sup>10</sup>Señalando el alto grado de litigiosidad judicial en materia de comisiones paritarias, GARCIA QUIÑONES, "La dimensión actual de las comisiones paritarias", Ponencia presentada a las XV Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2014.

arbitrajes laborales son fruto de deficiencias estructurales resulta, al menos, inapropiado. Incluso podría ser cuestionable la idea de que el arbitraje laboral deba ser promocionado en nuestro país. Tal vez sería suficiente con ponerlo a disposición de las partes por medio de la infraestructura ya existente en los acuerdos interprofesionales para la mediación, que debe continuar siendo la técnica de resolución prioritaria, y que sí que debe ser objeto de promoción.

## **2. El arbitraje laboral en la ley: su eclosión en las reformas laborales de los últimos años**

Podrían diferenciarse tres etapas en la evolución de la legislación postconstitucional relativa al arbitraje laboral. La primera etapa transcurriría por los primeros años de democracia, aquellos en los que debían ponerse los cimientos del nuevo Estado y del nuevo sistema de relaciones laborales. La segunda etapa, que comenzaría en la década de los 80, estaría caracterizada por el surgimiento de los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos laborales, cuyo principal objetivo era promover y facilitar la resolución pacífica del conflicto laboral. La tercera etapa se desarrolla en el periodo relativamente corto de los últimos cinco años, y se caracteriza por el notable interés que las últimas reformas laborales han puesto en el arbitraje laboral.

### **2.1. Primera etapa: las coordinadas**

La promoción de los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos ha sido una constante para el legislador español desde que, tras la dictadura, tuvo que reinventar, en términos democráticos, el sistema de relaciones laborales. Así se entienden dos fenómenos de largo recorrido que comenzaron en esos años de la transición y que se han mantenido hasta la actualidad: de un lado, desde la primera redacción del ET en 1980, las comisiones paritarias se han configurado como instrumentos destinados a la interpretación del convenio colectivo (art. 91 ET)<sup>11</sup>; de otro lado, por medio del RDL 5/1979, de 26 de enero, se creó el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, que pretendía servir de instrumento facilitador del acuerdo entre las partes con anterioridad al juicio. El IMAC constituyó la versión democrática de la conciliación sindical de los años de la dictadura, que dejó de aplicarse entre 1977 y 1979 con la desaparición del sindicato vertical. Está claro, sin embargo, que el funcionario encargado de la conciliación democrática tenía bastante menos poder de convicción que el conciliador de la dictadura. En todo caso la conciliación previa a la vía judicial se ha configurado como un elemento esencial al proceso laboral (actualmente en el art. 63 LRJS y en el art. 156.1 LRJS para el procedimiento de conflicto colectivo). Comisiones paritarias y conciliaciones administrativas previas buscaban configurar un marco favorable al acercamiento y a la resolución pacífica de conflictos, bien favoreciendo cierto modo de negociación continua durante la vigencia del convenio (comisión paritaria), bien dando una última oportunidad a las partes antes de que se desencadenara el proceso judicial para que llegaran a un acuerdo, supuestamente auxiliados por un tercero (conciliación administrativa previa).

Sobradamente conocidas son las dificultades a las que se han tenido que enfrentar ambas instituciones a lo largo de los años: la comisión paritaria pronto se reveló de poca utilidad para la resolución de los conflictos porque solía reproducir, a menor

---

<sup>11</sup> La redacción del art. 91 en la primera redacción del ET de 1980, en la que se advierten claros defectos gramaticales, era la siguiente: *Artículo noventa y uno. Aplicación e interpretación. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.*

dimensión, el enfrentamiento de las partes. La conciliación administrativa previa al juicio terminó siendo un mero trámite administrativo que raramente servía como elemento disuasorio del juicio. Los intentos posteriores por revitalizar ambas instituciones no han alterado sustancialmente el panorama. Con relación a la conciliación prejudicial el reto más importante era superar su carácter mecánico y puramente de trámite para atribuirle efectivamente una función de acercamiento y mediación. Algunos órganos aplicativos de los acuerdos interprofesionales autonómicos han asumido las funciones de los servicios administrativos de conciliación prejudicial, en un intento por realizar una tarea efectiva de mediación activa susceptible de facilitar el acuerdo y disuadir del procedimiento judicial<sup>12</sup>. Incluso el ASAC V (Acuerdo de solución autónoma de conflictos) de ámbito estatal firmado en 2012 establece que, en lugar de la conciliación administrativa previa al conflicto colectivo, se debe utilizar el procedimiento de mediación previsto en el propio ASAC. Pero es difícil valorar a partir de los datos existentes si la mediación facilitada por los acuerdos interprofesionales es susceptible de actuar más efectivamente como instrumento disuasorio del juicio. Si alguna eficacia han tenido las mediaciones previas al juicio de los acuerdos interprofesionales, ésta ha sido imperceptible. Con relación a las comisiones paritarias, las reformas operadas en 2011 que pretendían dotarlas de un mayor grado de implicación y eficacia tampoco han servido para que se superara la reproducción del conflicto en su seno, al menos con carácter generalizado. A lo sumo han servido meramente para que los convenios colectivos se refieran específicamente a ellas y para que regularan en mayor medida su funcionamiento<sup>13</sup>.

La cuestión del arbitraje en los años de la transición venía acompañada de una importante rémora que se refería fundamentalmente al arbitraje en conflicto de intereses. En un Estado como el franquista que negaba la existencia del conflicto social y que no reconocía ni el derecho a la negociación colectiva ni la representación libre y plural de los trabajadores ni la huelga, la solución al conflicto como patología social se producía por medio de la intervención estatal. El arbitraje obligatorio en conflicto de intereses va vinculado en España a las dictaduras. Durante la de Primo de Rivera los comités paritarios solían concluir con un laudo y aspiraban a configurar un sistema de relaciones laborales de corte corporativo en el que dichos órganos sustituirían la acción de los sindicatos libres<sup>14</sup>. Durante la dictadura de Franco si el conflicto era jurídico la vía de reclamación era la judicial. Si el conflicto era de intereses se ponía en marcha un arbitraje obligatorio (laudo de obligado cumplimiento) a cargo de la Autoridad Administrativa Laboral. Así se establecía, casi en idénticos términos, en la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, en el Decreto Ley 5/75, de 22 de mayo y en el art. 25.b del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo, RDL 17/77, de 4 de marzo (en adelante RDLRT)<sup>15</sup>. Adviértase que desde antiguo existe una diferencia

---

<sup>12</sup> Por ejemplo, SAMA (Servicio Aragonés de mediación y arbitraje), <http://www.fundacionsama.com/>; o TAMIB (Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares), <http://www.tamib.es/>

<sup>13</sup> Este incremento de las referencias en convenios colectivos a las comisiones paritarias y a su funcionamiento ha sido analizada por GIL Y GIL, "La resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje y el papel de los convenios colectivos en su articulación", Ponencia presentada a las XVI Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2015, <http://fsima.es/wp-content/uploads/1%C2%AA-Ponencia-XVI-Jornadas-SIMA-la-resolucion-de-los-coflctos.pdf>

<sup>14</sup>Sobre la vinculación de los comités paritarios con los Estados de corte fascista, la negación del conflicto social y la hostilidad a los sindicatos, por todos, GONZALEZ CALLEJA, *La España de Primo de Rivera, 1923-1930. La modernización autoritaria*, Madrid, Alianza, 2005, pág. 155 ss.

<sup>15</sup>El art. 25 RDLRT establecía lo siguiente (adviértase que el art. 25.a se mantiene vigente pero el art. 25 b ha sido declarado inconstitucional por la STC 11/1981): *Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios árbitros, la autoridad laboral procederá del siguiente modo: a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que*

clara en el tratamiento otorgado a la resolución del conflicto jurídico y al de intereses, aunque no siempre resulte tan claro diferenciar entre uno y otro. En líneas generales, el conflicto jurídico concurre cuando versa sobre la diferente interpretación de una norma mientras que el conflicto de intereses<sup>16</sup> se produce precisamente cuando dicha norma no existe, concretamente cuando surge el propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de las condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas *ab origine*<sup>17</sup>. Tras la Constitución la resolución por vía judicial del conflicto jurídico no planteaba problemas porque la aplicación de la norma (sea ley o convenio colectivo) está atribuida al poder judicial. En realidad, la interpretación de la norma a instancia de parte constituye la propia justificación de la jurisdicción, tanto en el ámbito social como en cualquier otra rama del derecho. Pero la resolución del conflicto de intereses por vía del arbitraje público del art. 25. b) RDLRT entraba en directa colisión con el derecho de negociación colectiva y con el derecho de huelga. Ello explica que se sometiera al Tribunal Constitucional.

En STC 11/1981, de 8 de Abril<sup>18</sup>, el Tribunal Constitucional declaró atentatorio al derecho de negociación colectiva el arbitraje público por conflicto de intereses establecido en el art. 25. b) RDLRT. Merece la pena reproducir el texto literal de la argumentación del Tribunal Constitucional al respecto porque de su análisis detallado se desgajan una serie de conclusiones de gran relevancia en el desarrollo legislativo posterior. El texto literal que se reproduce a continuación de la STC 11/1981 viene interrumpido por incisos entre paréntesis ((i) (ii) (iii) y (iv)) cuya explicación se presenta más abajo. Dichos apartados y los subrayados han sido introducidos por quien suscribe a efectos de facilitar la argumentación: (i) *Esta línea de análisis nos conduciría a plantearnos el problema de la licitud constitucional de que potestades que a primera vista parecen jurisdiccionales, por consistir en la resolución de conflictos, se confieran a órganos de la Administración en contra del principio de la división de los poderes. Esta línea no parece que pueda llevarse mucho más allá y no da respuesta a la demanda de los recurrentes, pues éstos fundan su demanda en la violación del art. 37 de la Constitución y en la idea de que dicho artículo consagra el derecho a la negociación colectiva en términos tales que ningún otro instrumento puede suplir a este a la hora de alcanzar la normativa laboral. Es esta una tesis que no puede ser acogida, pues resultaría paradójico que existiera una bolsa de absoluta y total autonomía dentro de una organización, como el Estado, que, por definición, determina para sus súbditos un factor heteronómico.*(ii) *Mas bien parece que ocurre algo similar*

---

*procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral. b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento, resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.*

<sup>16</sup> Según BAYON CHACON, "La vida de la relación jurídica del conflicto colectivo", en AAW *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, 1968, pág. 201 los conflictos novatorios son *aquellos conflictos que se exteriorizan sin una apoyatura jurídica y para pretender una modificación de condiciones de trabajo*. En cambio, los conflictos de incumplimiento (que serían los jurídicos) surgen *cuando una de las partes, ya sea individual o colectiva, no observa las normas que rigen tal relación, sea ley, convenio o contrato individual*. Para un detallado análisis de la diferencia entre conflictos jurídicos y de intereses, desde una perspectiva doctrinal y jurisprudencial, por todos, GIL PEREZ, *La solución autónoma de los conflictos laborales*, Madrid, 2012, pág. 68 ss.

<sup>17</sup> Por todas, STS de 13 de mayo de 2014, Rec. 109/2013. En general, existe una doctrina jurisprudencial bastante extensa en torno a la diferencia entre conflicto jurídico y de intereses porque solo sobre los primeros es competente la jurisdicción social

<sup>18</sup> La STC 11/1981 ha sido de tal entidad para comprender el derecho de huelga en España (la falta de una legislación postconstitucional específica) que se constituye en complemento imprescindible del RDLRT. Han sido muchos los comentarios que esta sentencia ha inspirado, pero uno de los más relevantes e influyentes fue el elaborado por PRIM, SALA, VALDÉS Y VIDA, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid, 1982



a lo que acontece con el llamado principio de autonomía en el campo del Derecho privado. Es un principio del derecho que preside la vida jurídica, pero no hay inconveniente para que, en ocasiones, pueda presentar excepciones, siempre que la limitación de la libertad individual que supongan se encuentre justificada. / (iii) La justificación puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven, puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje previsto en el art. 10 de este mismo Decreto-Ley, tal como hemos interpretado este precepto anteriormente. (iv) Sin embargo, en el caso de los arts. 25 b) y 26, ni se trata propiamente de un arbitraje, ni aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional definido en el art. 37 de la Constitución.

De este fragmento de la STC 11/1981 que es el único de contenido sustantivo acerca del laudo de obligado cumplimiento del art. 25.b RDLRT (el resto tiene un mero carácter introductorio) cabría extraer las siguientes conclusiones: (i) El Tribunal Constitucional se enfrenta a la eventual legitimidad constitucional de un arbitraje público, ejercido por instancias estatales, pero hay un punto en que expresamente recuerda que el motivo de inconstitucionalidad no es este hecho sino el atentado al derecho de negociación colectiva. Resulta de particular interés este punto de partida porque permite generalizar el pronunciamiento del TC a cualquier eventual atentado al derecho de negociación colectiva, y no solo a aquel que proceda de una intervención pública; (ii) El Tribunal Constitucional establece que el derecho a la autonomía colectiva es como el derecho a la autonomía privada en tanto en cuanto admite excepciones; (iii) La única posible limitación al derecho de negociación colectiva es el interés general. Por ello resulta admisible el arbitraje obligatorio del art. 10.1 RDLRT, que está previsto *teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional*; (iv) La institución del art. 25 b. RDLRT no es, a juicio del Tribunal Constitucional un verdadero arbitraje, probablemente porque es, sin más, manifestación directa y clara del intervencionismo estatal. Pero, a continuación, señala que “aunque fuera así” (por tanto, si saliera de escena la Autoridad Pública) deben concurrir unos “elementos justificativos de la restricción”, lo que a juicio del propio Tribunal Constitucional concurre solo cuando quedan afectados los intereses generales.

Consecuencia de todo lo expuesto es que la STC 11/1981 admite como única posibilidad para el arbitraje en conflicto de intereses el interés general. A *sensu contrario* cualquier intervención obligatoria de tercero que no sea manifestación de la propia negociación colectiva, y que por tanto constituya un arbitraje obligatorio, resultará contraria al derecho de negociación colectiva a menos que se instaure a efectos de preservar el interés general. Y ello probablemente resulta aplicable sea cual sea la naturaleza del árbitro, pública o no<sup>19</sup>. El arbitraje obligatorio en conflicto de intereses es contrario al derecho de negociación colectiva porque tiende a sustituirla, lo que sucede no solo cuando dicha intervención dirimente de tercero viene impuesta directamente por los Poderes Públicos, sino también cuando puede ser impuesta a la contraparte por voluntad de una sola de las partes en conflicto. Tanto el arbitraje obligatorio del art. 25.b RDLRT como el laudo inserto en el funcionamiento de los

---

<sup>19</sup> También considera que la doctrina del TC en su STC 11/1981 declarando inconstitucional el arbitraje obligatorio en conflicto de intereses se aplica a todo tipo de arbitrajes obligatorios, y no solo a los arbitrajes públicos, CRUZ VILLALON, “El nuevo papel...”, op. cit. pág. 28. Considera este autor que el arbitraje obligatorio en conflicto de intereses solo es válido en caso extraordinario de huelga con perjuicio al interés general.

comités paritarios de la dictadura de primo de Rivera surgían a partir del requerimiento unilateral de una sola de las partes en un conflicto de intereses.

## **2.2. Segunda etapa: los primeros acuerdos interprofesionales de solución de conflictos colectivos**

Existió un intento por promover el arbitraje voluntario institucional en el RD Ley 5/1979, de 26 de Enero que, al tiempo que configuraba el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación como instancia administrativa de conciliación prejudicial, instauró también en su art. 4 unos Tribunales Arbitrales Laborales de composición tripartita, compuestos por un representante de los trabajadores, uno de los empresarios y un tercer miembro que presidía el órgano y que procedía de la Administración. Este órgano actuaba, teóricamente, a instancia de ambas partes, aunque no existe ningún dato del que derive que tuvo una actuación relevante en la resolución de conflictos colectivos.

A partir de la década de los 80 comenzaron a aprobarse los primeros pactos autonómicos para la solución de conflictos colectivos. Todos ellos contienen referencias similares al arbitraje voluntario, a instancia de ambas partes, aportando facilidades para la designación de los árbitros, normas básicas de funcionamiento, infraestructura y recursos humanos<sup>20</sup>. Los acuerdos de solución de conflictos colectivos pioneros fueron los del País vasco (1984), Cataluña (1990), Galicia (1992), Comunidad Valenciana (1993), La Rioja (1994), Madrid (1994), Canarias (1995) y Navarra (1995). En 1996 se firmó el primer acuerdo interprofesional estatal de solución de conflictos colectivos (ASEC I) que, en principio, resultó aplicable al resto de Comunidades Autónomas que carecían de acuerdo autonómico específico así como a los conflictos interautonómicos. Poco a poco el resto de Comunidades Autónomas fueron negociando sus propios acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos y fueron configurando sus propios servicios de resolución de conflictos que ejecutaban los acuerdos y facilitaban su aplicación. En la actualidad el ASAC V (acuerdo interprofesional estatal) y el SIMA como servicio que lo ejecuta y gestiona tienen tan solo competencia territorial sobre los conflictos que superan el ámbito autonómico (art. 4 del ASAC V), dado que todas las Comunidades Autónomas tienen sus propios acuerdos y servicios de solución de conflictos.

Esta atribución de competencias estrictamente interterritoriales al órgano estatal<sup>21</sup>, y la parcelación geográfica en ámbitos inferiores, recuerda notablemente al reparto de competencias en la jurisdicción. Sucede, sin embargo, que la atribución de competencias excluyentes por razones estrictamente territoriales en materia de solución de conflictos no tiene demasiado sentido cuando el principal objetivo de los mismos es facilitar el acuerdo. No se entiende porqué no es posible que todos los acuerdos y todos los servicios (particularmente los de ámbito estatal) estén al servicio de todos los sujetos implicados en cualquier conflicto, dado que su utilización es voluntaria y conviene su máxima difusión y promoción. Siempre cabría que, por razones estrictamente económicas, se operaran las compensaciones oportunas entre

---

<sup>20</sup> Las principales diferencias entre los acuerdos de solución de conflictos colectivos surgen en la regulación de los otros procedimientos de solución de conflictos, particularmente con relación a la conciliación/mediación prejudicial, que ha sido asumida solamente por los servicios correspondientes autonómicos gestores de los correspondientes acuerdos interprofesionales autonómicos en las Comunidades Autónomas de Cantabria (ORACLA), Navarra (TLN), Islas Baleares (TAMIB) y Aragón (SAMA).

<sup>21</sup> Un comentario crítico acerca del mapa territorial de los sistemas de solución de conflictos colectivo, por CRUZ VILLALON, "Los ámbitos de aplicación del ASEC: funciones y disfunciones", en VVAA (VALDES DAL-RE, Coord.), *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, 2006, pág. 30 ss..

los diferentes servicios. La atribución de competencias entre órganos judiciales sí que resulta imprescindible porque no es admisible en este ámbito que las partes escojan al juez que quieran, pero precisamente ésta debiera ser la tónica general en el caso de los sistemas de solución de conflictos colectivos. Sin embargo, la atribución de competencias por razón del territorio se realiza con carácter imperativo y totalmente excluyente en el ASEC V (art. 4.2), lo que implica que no tendrían la posibilidad de acceder al órgano estatal ni siquiera aquellos sujetos que no se hubieran adherido al órgano autonómico correspondiente (si éste fuera el sistema de adscripción establecido) o que se hubieran excluido de su aplicación (si ello fuera admisible).

### 2.3. Tercera etapa: las reformas laborales recientes

Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos colectivos en general, y el arbitraje laboral en particular, han sido objeto de una especial atención en las reformas normativas españolas de los últimos cinco años<sup>22</sup>. La forma en que el legislador ha pretendido operar este emerger de la institución arbitral ha tenido diferentes manifestaciones en estos años pero en ningún momento ha menguado en intensidad. Al contrario, las sucesivas normas han ido ensayando diferentes formas de obligatoriedad arbitral, más allá de la obligatoriedad que es consustancial a su propia naturaleza<sup>23</sup>, en un intento por reforzar su uso y por incorporarlo a la dinámica de las relaciones laborales en España. Y el entusiasmo del legislador en torno a la institución arbitral no ha sido patrimonio de un solo sector ideológico. De hecho, los dos gobiernos del último decenio se han acercado casi igual de peligrosamente a las líneas rojas marcadas por el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la libertad sindical, el derecho de huelga e incluso el derecho a la tutela judicial efectiva cuando han pretendido reforzar la institución arbitral.

En los últimos cinco años se han aprobado normas de gran relevancia en materia de resolución autónoma de conflictos colectivos. La primera de ellas fue el RD ley 10/2010 de 16 de junio, que fue sustituido por la ley 35/2010, de 17 de septiembre. Más adelante se aprobó el RD ley 7/2011, de 10 de junio. Estas reformas operadas en 2010 y 2011 insertaron el arbitraje en la resolución de ciertos conflictos de intereses, configurando una cuasi-obligatoriedad imprecisa y diletante. La reforma realizada por medio del RD Ley 7/2011, de 10 de junio, instauró un nuevo estilo en relación con los procedimientos autónomos de resolución de conflictos: su principal objetivo fue alterar la cultura de las partes en torno a los procedimientos de resolución autónoma<sup>24</sup>, intentando incorporar la costumbre de su utilización no solamente en los conflictos vinculados a la negociación, sino también en los procesos de consultas establecidos para la alteración de condiciones de trabajo (art. 41 ET)<sup>25</sup>. El objetivo parecía ser la normalización de los procedimientos autónomos de resolución, aunque en ocasiones la promoción de éstos aparecía formulada a modo de espejismo como una especie de obligación que, al final, no era tal, por ejemplo en los art. 41.6 y 82.3 ET (inaplicación de

---

<sup>22</sup>Se ha hecho referencia a la existencia de un “trienio reformador” (ley 35/2010, RDL 7/2011 y ley 3/2012) caracterizado por la incentivación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos. Al respecto, por todos, DEL REY GUANTER, “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la ley 3/2012 y el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales”, Ponencia presentada a las XIV Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2012, pág. 2.

<sup>23</sup> La nota característica del arbitraje laboral frente a otros mecanismos de intervención de terceros para facilitar la solución de conflictos laborales es, efectivamente, la eficacia obligatoria del laudo arbitral. Según GALIANA MORENO, *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Madrid, 1979, pág. 24, el arbitraje es *aquella institución destinada a resolver un conflicto – individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero –árbitro-, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.*

<sup>24</sup> CRUZ VILLALON, “El nuevo papel ...”, op. cit. pág. 4

<sup>25</sup> CRUZ VILLALON, “El nuevo papel...”, op. cit. pág. 3

condiciones contractuales y de convenios)<sup>26</sup>. Pese al modo imperativo (Mediante los acuerdos interprofesionales... *se deberán establecer...*), la obligación no consistía en la utilización de los procedimientos de resolución autónoma, sino en que los acuerdos interprofesionales los recogieran. Pero incluso en este ámbito su obligatoriedad efectiva era mínima, puesto que no existen en nuestro ordenamiento ni mecanismos para hacer efectivas estas obligaciones ni sanciones para el caso de incumplimiento. Algo más expeditivo por su mención a un eventual arbitraje era la referencia al art. 86.3 ET (bloqueo en la renegociación de convenio) aunque propiamente no constituía un arbitraje obligatorio<sup>27</sup>. Sí que estableció una referencia bastante detallada al procedimiento y eficacia del eventual arbitraje que pudiera configurarse por medio de los acuerdos interprofesionales que, de nuevo, tenían establecida al respecto una obligación, aunque ésta careciera también de mecanismos para hacerse efectiva. La verdad es que, pese al entusiasmo del legislador, y pese al modo imperativo con que se formalizaron estas referencias a los procedimientos de resolución autónoma, la norma de 2011 fue calificada de norma blanda, de carácter fundamentalmente pedagógico<sup>28</sup>. Sin embargo, algunos de sus preceptos constituían inquietantes arbitrajes obligatorios, siquiera transitorios: Así sucedía con la DA primera del RD ley 7/2011, que preveía un arbitraje obligatorio si los Acuerdos interprofesionales no establecían mecanismos de resolución autónoma para los bloqueos en la negociación que se prolongaran más allá del plazo establecido. Buena parte de la doctrina reaccionó frente a esta formulación de arbitrajes obligatorios por múltiples razones, relacionadas fundamentalmente con un eventual atentado al derecho de negociación colectiva<sup>29</sup>. Pero aun soslayando este importante defecto, la imposición de un arbitraje obligatorio de esta naturaleza, incluso con carácter temporal, parecía un error táctico<sup>30</sup>, porque su capacidad para aquietar (mucho menos resolver) el conflicto era bastante limitada. En todo caso, referencias (o amenazas) como ésta a un arbitraje obligatorio en defecto de referencia en acuerdo interprofesional sirvieron para que el ASAC V, de 2012, hiciera expresa mención a los procedimientos autónomos de resolución en estos casos. Asimismo, la tradicional indiferencia de los convenios colectivos ordinarios frente al arbitraje dio paso, después de 2011, a un mayor número de referencias a éste, particularmente en los convenios colectivos de empresa<sup>31</sup>, si bien su presencia seguía siendo anecdótica.

---

<sup>26</sup> Por ejemplo, en el art. 41.6 ET se establecía lo siguiente: *Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91*. De forma muy parecida se pronunciaba el art. 82.3 ET con relación al procedimiento de inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo estatutario.

<sup>27</sup> Sin embargo, sí que se propuso un arbitraje obligatorio, para los supuestos de bloqueo en las negociaciones para la renegociación de convenios, durante la tramitación de la ley 35/2010 (enmienda 226 del Grupo Popular). Lo refiere VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio en materia de inaplicación de convenios colectivos*, Valencia, 2015, pág. 30, mencionando que este fallido arbitraje obligatorio de la reforma de 2010 inspiró la reforma operada en 2012

<sup>28</sup> PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en la gestión de la flexibilidad interna en la empresa", Ponencia presentada a las XIII Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2011, pág. 7

<sup>29</sup> Muy interesantes son las reflexiones que al respecto realiza ESCUDERO RODRIGUEZ, "Claves generales de las reformas de la negociación colectiva efectuadas por la Ley 35/2010 y por el RD Ley 7/2011", en AAVV (GARCIA PERROTE ESCARTIN, y MERCADER UGUINA, Coord.), *La reforma de la negociación colectiva. RD Ley 7/2011, de 10 de Junio.*, Valladolid, 2011

<sup>30</sup> Así lo califica CRUZ VILLALON, "El nuevo papel...", op. cit. pág. 28

<sup>31</sup> Así lo refiere VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio...*, op. cit. pág. 29

El mismo año 2011 se aprobó también la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ley 36/2011, de 10 de Octubre, que trataba la institución arbitral como algo más que una entelequia y le refería preceptos específicos a lo largo de todo su articulado<sup>32</sup>. En cierto modo, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social sirvió para normalizar la institución arbitral dotando de seguridad a su funcionamiento<sup>33</sup>, al menos en teoría, eliminando los obstáculos formales que pudieran existir para su utilización, y ello a pesar de que contiene también algunos problemas aplicativos.

Más adelante, la reforma operada por medio de la ley 3/2012, de 6 de julio, que sustituyó al RD ley 3/2012 de 10 de febrero, supuso la legalización del arbitraje obligatorio que, como se ha expuesto, estaba flotando en el ambiente desde hacía varios años. Esta vez se introdujo en el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos (art. 82.3 ET), siendo el tercero dirimente (árbitro, al fin y al cabo, aunque no se denomine así) la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano equivalente en las Comunidades Autónomas. De otro lado, desaparecieron aquellos espejismos de mecanismos obligatorios de solución autónoma configurados para los supuestos de falta de acuerdo en las consultas de los art. 41 y 82.3 ET por el RD ley 7/2011. Ello no supuso ningún cambio porque tampoco la reforma de 2011 contenía obligatoriedad alguna al respecto. Así pues, si algún mérito cabe atribuir a la reforma de 2012 en relación con los procedimientos de solución autónoma de conflictos es que terminó con las falsas expectativas, al menos en relación al arbitraje en los procedimientos de consultas. Sin embargo, la limpieza de confusas referencias no fue completa: efectivamente, la referencia al eventual arbitraje que pudiera establecerse para resolver los bloqueos en la renegociación de convenios colectivos (art. 86.3 ET)<sup>34</sup> se mantuvo igual tras la reforma de 2012, con idénticas menciones a la obligatoriedad de referencia en los acuerdos interprofesionales, así como también al procedimiento y a la eficacia del arbitraje. Lo que cambió en la nueva redacción del art. 86.3 ET tras la reforma operada por la ley 3/2012 fue, como se sabe, el procedimiento de actuación frente al bloqueo en la renegociación de convenios al desaparecer la regla de la ultractividad del convenio y al surgir la amenaza de pérdida de vigencia del convenio fenecido. Presumiblemente, esta amenaza podría haber incrementado el interés de los negociadores de convenios por el mecanismo arbitral, al menos para impedir el arbitraje obligatorio<sup>35</sup>. Pero, en realidad, dicho hipotético interés se limitaba exclusivamente a la parte social, dado que la parte empresarial tan solo debía anclarse en su negativa a llegar a un acuerdo para ver desaparecer ante sus ojos el convenio

---

<sup>32</sup>Refiere los preceptos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que hacen expresa referencia al arbitraje, a efectos de dotarle de un régimen jurídico específico, MORENO PEREZ, "La impugnación de laudos arbitrales nacidos del arbitraje obligatorio", *Temas Laborales*, 127, 2014, pág. 42 ss.

<sup>33</sup>CASAS BAAMONDE, "Procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y reestructuraciones empresariales (las novedades de la ley 3/2012, con especial referencia a la mediación y el arbitraje en los procedimientos de consultas en las reestructuraciones empresariales)", Ponencia presentada a las XIV Jornadas de la Fundación SIMA, Madrid, 2012, pág. 2

<sup>34</sup> Art. 86.3 ET: *Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.*

<sup>35</sup> Así lo ha referido, entre otros, ALFONSO MELLADO (Dir.), *El impacto de la reforma laboral iniciado con la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados*, Madrid, 2012, pág. 48

previo. La interpretación aportada por el Tribunal Supremo en su STS de 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014)<sup>36</sup> podría suponer, en cambio, un nuevo impulso para el arbitraje. Como se sabe, a partir de esta doctrina jurisprudencial, en caso de falta de acuerdo durante la renegociación de un convenio colectivo que ha llegado a su término, y una vez transcurrido el plazo establecido en el propio art. 86.3 ET, si no hubiera convenio de referencia que pudiera absorber el ámbito del convenio fenecido, se aplicaría la ultractividad contractual de éste. En este contexto, ambas partes pudieran tener cierto interés en llegar a un acuerdo alternativo e incluso en permitir la intervención de un tercero dirimente.

### **3. El arbitraje laboral en los acuerdos interprofesionales**

Al mismo tiempo que se iba produciendo la descrita sucesión normativa en la que aparecía el arbitraje con particular intensidad, se aprobaron dos acuerdos de ámbito estatal y de carácter interprofesional que también se refirieron a la cuestión: de un lado, el 7 de febrero de 2012 se firmó el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC V), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016<sup>37</sup>; de otro lado, el 8 de junio de 2015 se firmó el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva<sup>38</sup>, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Pese a que tamaño volumen de normas y acuerdos (a los que deben sumarse los acuerdos interprofesionales autonómicos) pudiera aparentar un marco completo y mutuamente complementado en relación con los procedimientos autónomos de solución de conflictos, el resultado fue muy diferente. Piénsese que el ASAC V se negoció y se aprobó antes de que llegara el término de su vigencia (31 de diciembre de 2012) puesto que pretendía acomodarse a la reforma de 2011, que requería un comportamiento especial de los acuerdos interprofesionales en materia de resolución de conflictos. Sin embargo, apenas tres días después del ASAC V se aprobó la primera redacción de la reforma laboral de 2012 (el RD ley 3/2012, de 10 de febrero), que nuevamente alteró los pilares del sistema de resolución de conflictos. Por si fuera poco, hasta la fecha han sido varios los recursos y cuestiones de inconstitucionalidad que se han planteado ante el Tribunal Constitucional y que han dado lugar a varias sentencias en las que se ha mantenido la validez constitucional de la reforma laboral de 2012, incluso en aquellos aspectos que enlazan directamente con la cuestión del arbitraje obligatorio (art. 82.3 ET y procedimiento de inaplicación del convenio colectivo estatutario)<sup>39</sup> pero que, en todo caso, han configurado un marco normativo inestable. En la actualidad, el panorama normativo y convencional es algo más estable, al menos por el simple transcurso del tiempo, pero son todavía muchas las cuestiones que quedan pendientes.

---

<sup>36</sup> Doctrina ratificada también en otras sentencias posteriores, como la STS de 17 de marzo de 2015, Rec. 233/2013

<sup>37</sup>BOE de 23 de febrero de 2012

<sup>38</sup>BOE de 20 de junio de 2015

<sup>39</sup>SS.TC 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de Enero. La STC 140/2015, de 22 de junio, también ha validado ciertos aspectos de la reforma laboral de 2012 pero no ha hecho expreso pronunciamiento sobre el art. 82.3 ET.

### 3.1. El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva

El III AENC tiene, en general, referencias modestas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos<sup>40</sup>. A lo sumo, confirma alguna mediación obligatoria que se contiene en el propio ASEC V, por ejemplo con relación a la mediación obligatoria cuando el conflicto surge por el bloqueo de la renegociación del convenio colectivo<sup>41</sup> cuando establece que las partes “deberán” utilizar los procedimientos establecidos en el ASEC V. Como se verá, los procedimientos obligatorios establecidos en el ASEC no alcanzan al arbitraje, sino que se limitan a la mediación a instancia de una de las partes, en una serie de situaciones entre las que se encuentra el bloqueo en la negociación colectiva.

### 3.2. El ASAV V

El ASAC V es un acuerdo interprofesional para la solución autónoma de conflictos de trabajo de ámbito nacional que sucede a otros cuatro acuerdos previos de similar naturaleza<sup>42</sup>. Lo establecido en el ASEC V se ejecuta y desarrolla por medio de la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) que es una Fundación del sector público estatal tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y sostenida con recursos públicos<sup>43</sup>. El ASEC V es un pacto interprofesional sobre materia concreta negociado al amparo de lo establecido en el 83.3 ET, firmado por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME). El tándem ASEC V – SIMA presenta, en potencia, muchas posibilidades porque se trata de un acuerdo interprofesional estatutario, lo que implica eficacia normativa y general para todos los trabajadores y empresarios en España. El legislador de 2011 era consciente de ello y por eso realizó las numerosas referencias a acuerdos interprofesionales que se han expuesto más arriba. Sin embargo la voluntad de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal no ha sido la de configurar arbitrajes obligatorios en el propio acuerdo interprofesional, como sugería el legislador. Sí que existen, en cambio, mediaciones obligatorias (a ellas se hará referencia más adelante). El tándem ASAC V – SIMA queda, pues, fundamentalmente como una sede facilitadora del acuerdo, como una institución de acceso fundamentalmente voluntario que pone a disposición de las partes infraestructura, información y regulación básicas, personal administrativo y personal técnico mediador y arbitral (listas de árbitros y mediadores). Pero el arbitraje del ASAC V- SIMA no está engarzado obligatoriamente (de hecho nunca lo ha estado pese a los intentos del legislador de 2011) ni en el procedimiento establecido en el ET para la resolución de conflictos en el periodo de consultas (art.41 y 82.3 ET) ni en el procedimiento establecido para el caso de bloqueo en la renegociación de convenios (art. 86.3 ET).

---

<sup>40</sup>En general, podría decirse que el III AENC no establece ningún contenido demasiado novedoso respecto a los acuerdos anteriores de similar naturaleza. Al respecto, MOLINA NAVARRETE, “En busca del equilibrio natural perdido: ¿Qué suerte para el III AENC?”, *CEF Legal*, 2015

<sup>41</sup>En este caso el III AENC expresamente establece lo siguiente: *para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones, las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.*

<sup>42</sup>El primer Acuerdo interprofesional para la solución de conflictos colectivos fue firmado el 25 de Enero de 1996

<sup>43</sup>Los datos acerca de la naturaleza, regulación y financiación del SIMA pueden encontrarse en su página web: [www.fsima.es](http://www.fsima.es). Asimismo, el art. 5.1 ASAC V establece lo siguiente: *El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del V Acuerdo. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.*

Lo más peculiar del ASAC V en relación con sus antecesores es su nombre y su eficacia. En relación con su nombre, debe resaltarse el cambio de denominación del acuerdo, que ya no es para la solución “extrajudicial” de conflictos, sino para la solución “autónoma” de los mismos. Las siglas del ASAC V se corresponden con el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos. Los cuatro Acuerdos previos (de 1996, 2001, 2004, y 2009) se llamaron ASEC porque se referían a la solución “extrajudicial” de conflictos. El cambio terminológico es de notable interés porque es consecuente con el hecho de que los procedimientos para la solución de conflictos no limitan tan solo su ámbito de actuación a los conflictos jurídicos<sup>44</sup>. Efectivamente, cuando se habla de procedimiento “extrajudicial” se está pensando en una alternativa a los Tribunales, y sabido es que la jurisdicción laboral española solo tiene competencia para la resolución de los conflictos jurídicos. En cambio, los procedimientos de solución de conflictos a los que se refiere el ASAC V (y también los ASEC previos) no son tan solo aplicables a los conflictos jurídicos, sino también a los de intereses. La introducción del término “autónomo” tiene, asimismo, una virtualidad adicional: sirve para reforzar la idea de que los procedimientos de solución de conflictos son manifestación de la capacidad negociadora de las partes.

En relación con su eficacia, el ASAC V ha operado un cambio de gran relevancia en relación a sus predecesores porque se ha configurado finalmente como un convenio de aplicación general y directa. Ha desaparecido, pues, la antigua obligación de adhesión expresa que establecían los anteriores acuerdos, aunque se establece la posibilidad de exclusión expresa<sup>45</sup>, por medio de un procedimiento peculiar que parece al principio referirse exclusivamente tan solo a los firmantes del ASEC IV, aunque termina por reconocerse también a los no firmantes del ASEC IV. Sea como fuere, pues, a menos que conste esta exclusión, en la actualidad el ASAC V ha quedado liberado del procedimiento de adhesión de los pactos precedentes y adquiere, por fin, la eficacia general y directa que es predicable de todos los convenios estatutarios. Ello significa que se aplica a todos los sujetos incluidos en el ámbito estatal (con las matizaciones oportunas relacionadas con la competencia territorial de los acuerdos autonómicos), sea cual sea el sector o empresa al que pertenezcan (puesto que se trata de un convenio interprofesional). Esta nueva formulación es consecuente con el marco que pretendía configurar la reforma laboral de 2011, en el que los procedimientos de solución de conflictos estaban predestinados a cumplir un papel esencial en el sistema español de relaciones laborales<sup>46</sup> y a funcionar de modo integrado a determinados artículos del propio ET (art. 41, 82.3, 86.3...).

La aplicación directa y general del ASAC V suscita, sin embargo, al menos dos reflexiones. La primera guarda relación con los sujetos obligados. Dado que no se trata de un convenio del 83.2 ET, para la ordenación de la negociación colectiva, sino de un

---

<sup>44</sup>Refirió la necesidad de este cambio terminológico en la denominación de los acuerdos de solución de conflictos laborales, CRUZ VILALON, “El nuevo papel...”, op. cit. pág. 35

<sup>45</sup>Art. 3.2. ASEC V: *Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa, sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4. No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV ASEC se entenderá que les es aplicable este V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario. En este caso deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado siguiente. De la misma forma, aquellas partes a las que nos les fuera de aplicación el IV ASEC dispondrán del mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique este V Acuerdo.*

<sup>46</sup>Así lo apuntaba CRUZ VILLALON, “El nuevo papel...”, op. cit. pág. 8



convenio sobre materia concreta, los sujetos obligados no son solo los negociadores de convenios sino también los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito, incluyendo la representación de éstos en la empresa. Ello implica que las eventuales obligaciones que se generen por el ASAC V se refieren a todos y cada uno de los sujetos, individuales y colectivos, implicados en un conflicto colectivo de dimensiones superiores a los de una comunidad autónoma (porque ese es el ámbito del ASAC V), sean o no asociaciones o sindicatos firmantes, y sean o no empresarios o trabajadores afiliados a alguna de las asociaciones firmantes. Quiere ello decir que las eventuales obligaciones/derechos que genera el ASAC V se referirán a todo tipo de sujetos implicados en conflictos colectivos, tanto en conflictos sectoriales como en conflictos estrictamente empresariales, por lo que quedarán obligados tanto asociaciones empresariales, como sindicatos, empresarios o representaciones legales en la empresa.

La segunda reflexión que suscita la eficacia directa y obligatoria del ASAC V guarda relación con su ámbito material, puesto que éste contiene tanto derechos como obligaciones. Respecto a los derechos, la inclusión en el ASAC V - SIMA implica la posibilidad de acceder a sus servicios, infraestructuras y facilidades. Posibilitaría, por ejemplo, que se facilitara el funcionamiento de las comisiones paritarias, tanto por medio de infraestructura, como de asistencia para la intervención de mediadores o incluso árbitros. Es una posibilidad poco explorada pero que abre nuevas posibilidades. También implica la aplicación de todas las instrucciones y regulaciones para el correcto desarrollo de la mediación o el arbitraje gestionado a través del SIMA, lo que configura un escenario de actuación menos misterioso que aquel en que quedan insertos los sujetos que decidieran acometer una mediación o un arbitraje sin parámetro alguno de referencia. Respecto a las obligaciones, lo primero que debe resaltarse es que el texto del ASAC V tiene fundamentalmente carácter recomendatorio: fundamentalmente sirve para informar acerca de las posibilidades que permiten los sistemas de resolución autónoma. En todo caso, el arbitraje de iniciación obligatoria no existe en el ASAC V. Ello es particularmente relevante porque las varias llamadas que desde 2011 han aparecido en el ET a arbitrajes aparentemente obligatorios en tanto así se estableciera en el correspondiente acuerdo interprofesional no se han formulado como obligaciones en el ASEC V. Pero, en el hipotético caso de que el ASAC V hubiera atendido la llamada del legislador y hubiera establecido la obligatoria intervención arbitral en caso de falta de acuerdo en las varias situaciones a las que se refiere el propio ET, inevitablemente surgiría la duda acerca de si el acuerdo interprofesional tiene capacidad para generar este tipo de obligaciones. De hecho, buena parte de la doctrina considera que la imposición de un arbitraje de iniciación obligatoria, siquiera a instancia de parte, en acuerdo interprofesional podría resultar atentatorio al derecho de negociación colectiva e incluso al derecho de libertad sindical<sup>47</sup>. Y, ciertamente, debe reconocerse que el ámbito de un acuerdo interprofesional está tan alejado del conflicto concreto como lo está el legislador, por lo que el arbitraje obligatorio en ambos casos presenta similares defectos de legitimidad en relación al derecho de negociación colectiva<sup>48</sup>. Pero también es cierto que el ET (por ejemplo, en su art. 86.3) admite expresamente la posibilidad de arbitraje obligatorio en acuerdo interprofesional y, a fin de cuentas, el acuerdo interprofesional no deja de ser un convenio colectivo estatutario más, solo caracterizado por su extenso ámbito geográfico.

---

<sup>47</sup>Por todos, CRUZ VILLALON, "El nuevo papel..", op. cit. pág. 29

<sup>48</sup>VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio...*, op. cit. pág. 43 ss., quien también sintetiza las diferentes doctrinas en torno a la legitimidad (o no) del arbitraje obligatorio en acuerdo interprofesional

La obligatoriedad de uso de los procedimientos autónomos de solución de conflictos, siempre y cuando sean instados por una de las partes, se limita, pues, en el ASEC V a la mediación y se refiere a las siguientes situaciones: a) Bloqueo de las negociaciones de convenio colectivo, de acuerdo o pacto colectivo tras el transcurso de ciertos plazos (art. 4.1.c y d del ASAC V); b) Falta de acuerdo en los procedimientos de consultas integrados en los art. 40, 41 44.9 y 47.5 ET (art. 12.4 ASAC V)<sup>49</sup>; c) De modo previo a la convocatoria de huelga<sup>50</sup>; y d) Sustitución del trámite de conciliación previo a la demanda judicial por conflicto colectivo (art. 12.4 ASAC V)<sup>51</sup>. Esta última mediación obligatoria es de particular importancia porque sustituye a la conciliación previa obligatoria al proceso de conflicto colectivo configurada en el art. 156.1 LRJS, de modo que las partes vinculadas por el ASAC V (que son, recuérdese, todos los empresarios y trabajadores de España) están obligadas a utilizar en su lugar los servicios de mediación del ASEC cuando inicien un procedimiento de conflicto colectivo. De hecho esta posibilidad está expresamente prevista en el art. 63 LRJS que admite que la conciliación previa al juicio se desarrolle tanto ante los servicios tradicionales que hasta la fecha han llevado a cabo estas funciones como ante los órganos que asuman las mismas conforme a lo establecido en acuerdos interprofesionales marco o de interés profesional. Es encomiable, ciertamente, este intento del ASAC V por incorporar la cultura de la mediación a los conflictos colectivos, haciendo que se desencadene la mediación en los cuatro supuestos descritos, cuando es instada por una sola de las partes. Debe señalarse, ello no obstante, que la mediación no resuelve por sí misma nada si no existe el acuerdo posterior y que resulta sumamente sencillo para la parte reticente a la intermediación de tercero sabotear el proceso. De fondo, existe el riesgo de que cualquiera de estas mediaciones obligatorias según el ASAC V termine siendo tan inoperante como suelen ser los intentos de conciliación previos al juicio ante el servicio administrativo correspondiente.

El arbitraje en el ASAC queda configurado en todo caso como una figura de acceso voluntario, lo que significa que es necesario que sea instado por ambas partes para que pueda ponerse en marcha. Así lo establece expresamente el art. 8.1.b ASAC V que señala con relación al arbitraje que *sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito*. Pero el mismo art. 8.1.b ASAC V prevé la posibilidad de que el arbitraje sea de utilización obligatoria para las partes en conflicto cuando así lo establezca el convenio colectivo que les resulte de aplicación (arbitraje en frío). De hecho el art. 8.1.b ASAC V también establece lo siguiente: *No obstante lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el propio convenio colectivo. Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo*. De este modo, aunque expresamente se hace referencia en el ASEC V al bloqueo en la negociación como un momento posible para la configuración de un arbitraje obligatorio también se admite la posibilidad de que la obligatoriedad del arbitraje por convenio colectivo se refiera a cualquier materia. Es admisible en el ASEC V, pues, que el arbitraje se inicie a instancia de una sola de las

---

<sup>49</sup>El art. 12.4 ASAC V establece lo siguiente: *A fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo de consultas deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes*

<sup>50</sup>Art. 12.4 ASAC V: *Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación*.

<sup>51</sup>Art. 12.5 ASAC V: *El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere*.

partes cuando surja un conflicto colectivo, dando lugar a un laudo de obligado cumplimiento para ambas partes (éste es el significado del arbitraje), siempre y cuando así se establezca en el convenio colectivo en cuyo ámbito se encuentran. En general, y a salvo las consideraciones que más adelante se harán respecto a la validez de los arbitrajes obligatorios en frío por conflicto de intereses, la posibilidad de arbitrajes obligatorios en frío en convenio colectivo ha sido admitida por la doctrina<sup>52</sup> y ratificada por el propio art. 8.1.b ASAC V.

#### 4. Síntesis de la regulación general aplicable al arbitraje laboral

La regulación del arbitraje laboral no se encuentra en un texto homogéneo y global, que le dé un tratamiento unitario. De hecho la Ley de Arbitraje, ley 60/2003, de 23 de diciembre, aplicable a todo tipo de arbitrajes en España, excluye expresamente de su ámbito al arbitraje laboral en su art. 1.4. La razón de la exclusión es, fundamentalmente, el engarce del laudo arbitral con el convenio colectivo, que tiene sus propias reglas, diferentes de las reglas aplicables a los contratos ordinarios. Las normas legales y los acuerdos interprofesionales configuran un marco regulador del arbitraje laboral en nuestro país aparentemente completo. Sin embargo, como se verá, no son pocos los problemas aplicativos que se suscitan. El procedimiento aplicable o la impugnación son buen ejemplo de ello. Con todos sus defectos, sin embargo, merece una valoración positiva el hecho de que la legislación española se haya encargado de la institución arbitral laboral como si fuera una institución efectiva. Y, en parte, se entiende que la regulación no haya quedado lo suficientemente cerrada porque el funcionamiento de la institución arbitral y los problemas a los que, en su caso, se enfrentaría son todavía meras hipótesis. El escaso número de pronunciamientos judiciales al respecto impide también identificar donde se encuentra la conflictividad de la institución y no permite tampoco su utilización como instrumento de encauzamiento de la legislación. Es por ello que el análisis pormenorizado de la regulación del arbitraje laboral sería, en este momento, escasamente operativo. Se presenta a continuación una mera síntesis de los aspectos más relevantes de dicha normativa, tomando como referencia el Estatuto de los Trabajadores (fundamentalmente, el art. 91 ET), la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (fundamentalmente, art. 65.3 y 4), y el ASAC V (fundamentalmente art. 20, 21 y 22). Se ha incluido el ASAC V entre las normas configuradoras de la regulación del arbitraje laboral en nuestro país como consecuencia de su eficacia directa y general. Los pactos autonómicos de solución autónoma de conflictos quedan, en esta ocasión, fuera del análisis, no porque tengan una importancia menor, sino porque el carácter sumarisimo que pretendía informar el presente apartado obliga a estos recortes. Quede claro pues que, en su ámbito territorial respectivo, serán éstos convenios autonómicos y no el ASEC V las normas interprofesionales aplicables.

##### a) El compromiso arbitral:

El compromiso arbitral es, como se sabe, el acuerdo de sumisión de un conflicto a arbitraje. A su vez el compromiso puede tener dos modalidades: el compromiso en caliente o *ad hoc*, que es el que ambas partes en conflicto suscriben cuando surge el conflicto; y el compromiso en frío, generalmente contenido en el convenio colectivo, que establece la obligación de acudir al arbitraje en determinadas situaciones (por ejemplo, el bloqueo de las renegociaciones transcurrido el plazo establecido en el art. 86.3 ET). El arbitraje en frío generalmente requiere la iniciativa de una de las partes en conflicto para desencadenarse. El art. 20 ASAC está dedicado al compromiso arbitral y

---

<sup>52</sup>Con VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio ...*, op. cit. pág. 43, con referencia concreta a concretos convenios colectivos que lo contienen.

al modo en que debe presentarse la solicitud de arbitraje ante el SIMA, si las partes deciden utilizar el sistema facilitado por esta institución: en concreto, refiere los aspectos que deben obligatoriamente hacerse constar en el compromiso, como la identificación de las partes, el objeto del arbitraje, el modo del arbitraje (derecho o equidad) o el plazo de emisión. En realidad son aspectos consustanciales a cualquier compromiso arbitral, que deben concurrir en todos ellos aunque no se inserten en el procedimiento del ASAC ni estén gestionado por el SIMA. El principal problema surge con el compromiso en frío, puesto que su inicio a instancia de parte y la inacción de la contraparte puede hacer que resulte complicado concretar contenido imprescindibles del compromiso, como por ejemplo la propia materia conflictiva.

#### **b) Designación del árbitro:**

Este es uno de los momentos críticos en el procedimiento arbitral y, como es comprensible, uno de los aspectos que más dificulta la utilización del arbitraje. EL ASAC V y el SIMA intentan facilitarlo por medio de un listado de árbitros elaborado a propuesta de las partes signatarias del ASAC V. El art. 20.3 ASAC V hace expresa referencia al modo de designación del árbitro. En caso de falta de acuerdo se propone un sistema de descarte alternativo<sup>53</sup>. El precepto parece pensado fundamentalmente para el arbitraje en caliente o *ad hoc*, pero se hace referencia al art. 8.1.b. ASAC V (que contiene el arbitraje obligatorio en frío, establecido con carácter obligatorio en convenio colectivo). En tal caso tan solo se refiere en el art. 21 ASAC V que la designación del árbitro se realizará en los términos pactados, sin mayores especificaciones. Cabría, por tanto, que dicho convenio estableciera el sistema de descarte del art. 21 ASAC V o cualquier otro. De cualquier modo, si la referencia al arbitraje que se contuviera en un convenio ordinario lo fuera, en general, al sistema establecido en el ASAC V, o a cualquier acuerdo interprofesional autonómico que suelen establecer el mismo sistema de descarte, así debería procederse en caso de falta de acuerdo sobre la persona del árbitro.

#### **c) Procedimiento arbitral:**

El art. 22 del ASAC V describe los aspectos procedimentales del arbitraje, haciendo expresa referencia al derecho de audiencia, al auxilio de expertos, a la emisión en plazo fijado o en su defecto en diez días, a la motivación del laudo o a la eficacia vinculante del laudo entre otros temas. Son todos ellos aspectos que pueden alterarse en el compromiso arbitral. Tan solo la eficacia vinculante del laudo es un aspecto consustancial a cualquier arbitraje.

#### **d) Eficacia del laudo arbitral:**

El art. 91 ET establece que el laudo arbitral en conflicto jurídico por aplicación e interpretación de convenio tendrá la eficacia de convenio colectivo, requiriéndose para su eficacia estatutaria el cumplimiento de las reglas de legitimación establecidas en los art. 87, 88 y 89 ET. Con carácter general, el art. 22 ASAC V establece también que el laudo (en cualquier tipo de conflicto, ya sea jurídico o de intereses) tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo. La cuestión de la eficacia del convenio colectivo requiere una diferenciación dependiendo del tipo de conflicto colectivo. En el caso del arbitraje en conflicto jurídico o de interpretación puro el laudo tendrá eficacia

---

<sup>53</sup> Art. 20.3 ASACV: *La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.*

de convenio colectivo estatutario si está suscrito por los firmantes del convenio, aunque no hayan participado en el compromiso los sujetos legitimados para negociar el convenio. Y ello porque, si la comisión paritaria con competencias para resolver conflictos jurídicos o de interpretación puede estar integrada exclusivamente por los sujetos firmantes del convenio, también podrá comprometerse exclusivamente por parte de los firmantes<sup>54</sup>.

La equiparación al convenio interpretado que se produce en el caso de laudo arbitral en conflicto jurídico, no puede producirse en el conflicto de intereses porque no existe el convenio de referencia: el compromiso en conflicto de intereses es una negociación independiente y nueva (aunque pretenda la inaplicación del convenio previo) que requiere la concurrencia de los requisitos de legitimación establecidos en el art. 87 y ss. del ET y que, por lo tanto, requiere que sean llamados todos los sujetos legitimados para la negociación. Por ello, entiendo, no es posible el establecimiento de arbitrajes en frío en convenio colectivo para la resolución de conflictos de intereses, a menos que coincidan los sujetos signatarios con los sujetos legitimados para negociar un convenio estatutario. Esta conclusión es consecuente con el derecho a participar en las comisiones paritarias de todos los sujetos legitimados para negociar cuando éstas tienen atribuidas competencias normativas. Es consecuente también con la STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 130/2014), que reconoció a un sindicato que no había firmado el convenio colectivo el derecho a participar en las negociaciones para alterar lo establecido en dicho convenio, si dichas negociaciones se producían fuera del procedimiento establecido en el art. 82.3 ET. Si no se puede atribuir la capacidad negociadora en conflicto de intereses vigente un convenio colectivo más que a los mismos sujetos con legitimación negociadora (no tienen capacidad las comisiones paritarias en las que participen solo los firmantes del convenio), tampoco podrá tener capacidad resolutoria y dirimente un tercero árbitro cuya intervención futura queda determinada por los firmantes y no por todos los legitimados para negociar el convenio de referencia. De este modo, el conflicto de intereses no admite que se actúe por delegación de nadie (comisión paritaria, tercero dirimente...), sino que requiere que cuando el conflicto surja sean llamados específicamente todos los legitimados para negociar.

#### **e) Deber de paz y exclusividad arbitral:**

El art. 22 ASAC V establece que el inicio del procedimiento arbitral excluye cualquier otro procedimiento de conflicto colectivo, incluyendo la huelga. Deber de paz y

---

<sup>54</sup> Es doctrina jurisprudencial consolidada que, cuando lleva a cabo funciones meramente interpretativas, la composición de la comisión paritaria puede válidamente limitarse a los firmantes del convenio, sin que resulte necesario que sean llamados aquellos sujetos legitimados para negociar el convenio a interpretar (que pudieron no haber firmado el convenio). Sin embargo, en el caso de que la comisión paritaria tuviera funciones normativas y no meramente interpretativas, esto es cuando se le atribuyeran en convenio funciones negociadoras o resolutorias de conflictos de intereses, para que el acuerdo de la comisión paritaria al respecto pudiera tener la eficacia de convenio estatutario del convenio de referencia sería necesario que en el seno de la comisión paritaria se reprodujeran las condiciones de legitimación inicial establecidas en el art. 87 ET, lo que requeriría que formaran parte de la comisión paritaria normativa todos los sujetos legitimados para la negociación estatutaria, y no solo los firmantes del convenio. Por todas, SS.TS de 8 de abril de 2013 (Rec. 281/2011), de 14 de mayo de 2013 (Rec. 276/2011) y de 21 de octubre de 2013 (Rec. 104/2013). Un comentario al respecto de esa doctrina, con expresa referencia a las SS.AN que la aplican BODAS MARTIN, "Soluciones judiciales para la problemática de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos", Jornadas de CEOE y CEPYME de 7 de julio de 2015, Madrid, [http://www.ceoe.es/es\\_ficha\\_noticia.html?id=11263&](http://www.ceoe.es/es_ficha_noticia.html?id=11263&). Acercade la diferente eficacia y alcance de las comisiones paritarias cuando actúan con carácter meramente interpretativo o con carácter normativo, BALLESTER PASTOR Y ALTES TÁRREGA, "Las comisiones paritarias en la negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, vol II, 1996, pág. 326 ss..

exclusividad arbitral regirán, pues, el desarrollo del procedimiento arbitral si se sigue el procedimiento institucional del SIMA, a menos que las propias partes decidan otra cosa en su compromiso arbitral. De otro lado, si no se utilizara este procedimiento institucional, es previsible que el deber de paz y el de exclusividad se contengan en el propio compromiso arbitral. Quede claro, en todo caso, que el compromiso de exclusividad no puede abarcar el derecho de los sujetos individuales a plantear reclamaciones judiciales individuales, puesto que lo contrario supondría una contravención al derecho a la tutela judicial efectiva. Tampoco puede referirse a los sujetos que no han suscrito el compromiso arbitral. La obligación de exclusividad se refiere, pues, exclusivamente al procedimiento judicial que pudieran iniciar las partes que suscribieran el compromiso (ya fuera en caliente o en frío). Queda abierta la posibilidad de que, estando vivo un procedimiento arbitral, se planteen simultáneamente reclamaciones judiciales por la misma causa. A ello me referiré más adelante.

#### f) Impugnación del laudo:

El art. 22 ASAC V establece que el laudo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los art. 65.4<sup>55</sup> y 163.1 LRJS. El procedimiento será el judicial ordinario, a menos que sea otro especial el aplicable (“cuando no tengan establecido un procedimiento especial”), siendo competente aquel “al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje”. Es razonable pensar que existe un interés colectivo en la impugnación de laudos que resuelven conflictos precisamente colectivos, lo que debiera reconducir al procedimiento de conflicto colectivo e incluso al procedimiento de impugnación de convenios colectivos. De hecho en el art. 91.2 ET se establece que los laudos *serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos*. Sin embargo, la STS de 4 de abril de 2014 (Rec. 184/2013)<sup>56</sup>, consideró que los art. 65.4 y 68 LRJS configuran un verdadero proceso especial, pese que el procedimiento de impugnación de laudo arbitral no se encuentre regulado en el apartado de la ley procesal dedicado a las modalidades del proceso laboral<sup>57</sup>. La propia STS, sin embargo, reconoce que el laudo tiene eficacia de convenio colectivo, lo cual *faculta que esta Sala de casación, en el presente caso, efectúe tal conversión procedimental, dado que, por una parte, se formula una pretensión tendente a la declaración de nulidad de un laudo arbitral que pone fin a una huelga y que formalmente tiene el valor de convenio colectivo*. Esta reconocimiento jurisprudencial de una modalidad procesal peculiar contenida en el

---

<sup>55</sup>Art. 65.4 LRJS: *Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.*

<sup>56</sup>Un comentario de las dos SS.TS de 4 de abril de 2014, recursos 184/2013 y 132/2013, con especial atención al tema de la impugnación de laudos, por MORENO PEREZ, “La impugnación de laudos arbitrales...”, op. cit. pág. 38 ss.

<sup>57</sup>Expresamente se establece en la STS de 4 de abril de 2014 lo siguiente: *Este precepto, aun no incluido entre las distintas modalidades procesales sino en el Título V dedicado a la “evitación del proceso” y en su Capítulo I rubricado “De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales”, regula una verdadera modalidad procedimental de impugnación de laudos arbitrales con carácter general [caducidad, tramitación, competencia funcional y territorial, motivos de nulidad o de impugnación, legitimación de las partes y de terceros], cuando no tengan establecido, en todo o en parte, un procedimiento especial [así, entre otros, arts. 86.3 en relación con el 91.2 ET],*

art. 65.4 LRJS, y este rechazo al procedimiento de impugnación de convenios (aunque el TS termina por subsanar el defecto) choca frontalmente con lo establecido en el art. 163 LRJS que con relación al procedimiento especial de impugnación de convenios se refiere tanto a los convenios estatutarios como a los laudos arbitrales. Parece que el TS admite así una especie de peculiar mezcla entre el procedimiento que correspondiera por razón de la naturaleza del conflicto (impugnación de convenio) y el que deriva de la naturaleza del modo en que se ha resuelto (modalidad peculiar informal de impugnación de laudo), pero esta mezcla se presenta en esta sentencia bajo la forma de subsanación, por lo que no parece que pueda ser trasladable con carácter general. La no aplicación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos plantea importantes problemas aplicativos: por ejemplo, de un lado, el procedimiento peculiar del art. 65.4 LRJS parece abrir la puerta a impugnaciones individuales de laudos arbitrales resolviendo conflictos colectivos. De otro lado, parece que no puede aplicarse la eficacia de cosa juzgada de la sentencia sobre impugnación de convenios (art. 166 LRJS) a los procesos individuales que pudieran existir, porque nada al respecto se establece en el art. 65.4 LRJS. Tampoco se establece en este precepto nada relacionado con la suspensión de los procesos individuales pendientes de que se resuelva el proceso colectivo (art. 160.5 LRJS). Ello implica que existe la posibilidad de que existan numerosas reclamaciones judiciales simultáneas ante diferentes órganos, que pueden llegar a soluciones diferentes, sin que la ley procesal establezca ningún mecanismo de unificación de criterios, ni mediante la suspensión de los procedimientos, ni mediante el establecimiento de una preferencia para la sentencia de carácter colectivo.

Resulta inevitable plantearse si no hubiera sido más operativo haber reconducido la impugnación del laudo a cualquiera de los procedimientos ya existentes (particularmente conflicto colectivo o impugnación de convenios) requiriendo que se aplicara con las peculiaridades propias del art. 65.4 LRJS. Estas peculiaridades del proceso *sui generis* de impugnación del laudo arbitral se refieren fundamentalmente a su caducidad, a los motivos de la impugnación y a su ejecutividad.

(i) El compromiso arbitral tiene repercusión en el plazo de caducidad para iniciar cualquier procedimiento judicial porque tanto la caducidad como la prescripción de éste quedan suspendidos o interrumpidos por la suscripción de aquel (art. 65.3 LRJS). Pero una vez emitido el laudo arbitral la impugnación de éste tiene también sus propias reglas al respecto, porque el art. 65.4 LRJS establece para ello un plazo de caducidad de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos desde la notificación del laudo. Si la impugnación se produjera por parte de terceros, el plazo de caducidad contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral. Este expeditivo plazo de caducidad es uno de los aspectos más inquietantes de la regulación de la impugnación del laudo arbitral puesto que, en cambio, no existe plazo para la impugnación de convenios colectivos y el laudo arbitral tiene eficacia de tal. El plazo de caducidad de 30 días queda establecido para asegurar el principal valor que se pretende del arbitraje, su rapidez. Entiendo, pese a todo, que el plazo de caducidad del art. 65.4 LRJS se refiere a la impugnación del laudo como tal, quedando expedita en cualquier momento la posibilidad de reclamación individual cuando la aplicación del laudo a un caso concreto generara dudas de legalidad. Piénsese que resulta imposible anticipar todas las consecuencias puntuales y concretas que la aplicación de un laudo puede suscitar a los sujetos individuales implicados. Ello, al final, sitúa al laudo arbitral en una situación de permanente posibilidad de impugnación (como el convenio colectivo mismo) que es precisamente lo que pretendía evitar el legislador de la LRJS con el expeditivo plazo de caducidad de 30 días, pero es la única manera de preservar el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

(ii) Los motivos de impugnación que se establecen en el art. 65.4 LRJS son los siguientes: exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. En caso de que la impugnación procediera de tercero, las causas de impugnación podrán ser ilegalidad o lesividad. Podrían diferenciarse claramente dos apartados: la impugnación por defectos formales y la impugnación por defectos de fondo. Los defectos formales tendrían que ver con el proceso de emisión del laudo (extralimitación, parcialidad, indefensión...) y los de fondo con la ilegalidad o lesividad del mismo. El legislador no ha querido separar ambos apartados en dos procedimientos separados (impugnación de laudo, si se alegan defectos formales; e impugnación de convenio, si se alegan defectos de fondo). Y ello a pesar de que esta diferenciación sí que opera cuando se produce un compromiso de mediación: la LRJS establece un procedimiento especial para la impugnación del compromiso de mediación (contenido en el art. 67 LRJS) pero en caso de impugnación del acuerdo final facilitado por la mediación el procedimiento aplicable es el genérico de impugnación de convenios<sup>58</sup>. En contra, el procedimiento *sui generis* de impugnación de laudos arbitrales se produce tanto cuando el defecto se ha generado en el procedimiento de emisión como cuando se refiere a su fondo.

La posibilidad de impugnación del laudo arbitral por motivos de fondo, que es un imperativo del derecho a la tutela judicial efectiva<sup>59</sup>, es la materialización del riesgo de sabotaje que planea permanentemente sobre la institución arbitral. En el caso de que se tratara de un arbitraje en conflicto de intereses la intervención del juez se limita considerablemente, porque éste no tiene competencia para resolver conflictos de intereses. Pero en el supuesto de que lo sometido a arbitraje fuera un conflicto jurídico o de interpretación la parte que perdió en el laudo arbitral podrá siempre solicitar la ulterior decisión del juez sobre el fondo, alegando la incorrecta interpretación realizada al respecto por el árbitro. Ciertamente la impugnación sobre el fondo del arbitraje en conflicto jurídico puede parecer una desnaturalización de la institución arbitral<sup>60</sup>, pero resulta ineludible por aplicación del art. 24 CE.

La impugnación del laudo arbitral en los supuestos vinculados al periodo de consultas para la inaplicación de condiciones contractuales o convenios (art. 41 y art. 82.3 ET) genera una problemática particular porque el ET establece que, si se llegara a acuerdo durante estos periodos de consulta, se presumirá la concurrencia de causa y no será posible la impugnación de dicho acuerdo más que en caso de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Parte de la doctrina ha interpretado que lo mismo debe predicarse en el caso de que el procedimiento arbitral se hubiera desencadenado durante el procedimiento de consultas y un laudo hubiera concluido el procedimiento, de modo que no sería admisible, en su opinión, la impugnación por falta de concurrencia de las causas justificativas<sup>61</sup>. Entiendo, sin embargo, que la presunción de concurrencia de causa que establecen los art. 41 y 82.3 ET se refiere estrictamente al "acuerdo" y, aunque el laudo tiene eficacia de tal, no es en sí mismo un acuerdo, sin que las

---

<sup>58</sup>A esta diferenciación en dos fases de la mediación, que da lugar a dos mecanismos de impugnación, hace referencia también la STS de 27 de enero de 2015, Rec. 28/2014

<sup>59</sup>Así lo constata CASAS BAAMONDE, "Procedimientos de solución autónoma...", op. cit. pág. 3, haciendo expresa mención a las SS.TC 174/9, 75/96 y 305/2006 (esta última *a sensu contrario*). Refiere su argumentación al arbitraje de iniciación obligatoria, aunque la vinculación del derecho a la impugnación del laudo sobre el fondo y el derecho a la tutela judicial efectiva surge con relación a cualquier arbitraje, dado que todo convenio colectivo está sometido a la ley.

<sup>60</sup>Así lo refiere CASAS BAAMONDE, "Procedimientos de solución autónoma...", op. cit. pág. 3, llegando a la conclusión de que, en todo caso, debe garantizarse el derecho a la tutela judicial efectiva asegurando el derecho a la impugnación sobre el fondo.

<sup>61</sup> Es la opinión que mantiene PEREZ DE LOS COBOS, "Los procedimientos extrajudiciales...", op. cit. pág. 6



presunciones puedan extenderse por analogía. Se advierte aún más claramente que la asimilación entre laudo y convenio no alcanza el momento de la impugnación a partir de la doctrina del TS acerca de que la impugnación del laudo no se encauza por el procedimiento de impugnación de convenios sino estrictamente por el procedimiento *sui generis* del art. 65 LRJS.

(iii) El art. 68.2 LRJS establece la ejecutividad inmediata del laudo de la siguiente manera: *Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos...exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.* El art. 68 LRJS establece de este modo una equiparación del laudo a la sentencia en materia de ejecución que, teóricamente, serviría para incrementar su celeridad (siempre que no existiera impugnación). Surgen, sin embargo, algunos problemas interpretativos: el primero guarda relación con los laudos que tendrían o no ejecutividad inmediata. No hay nada que objetar al hecho de que solo tendrían ejecutividad inmediata aquellos que tuvieran concretos pronunciamientos de condena puesto que éste también es requisito para la ejecución de las sentencias. Nada tampoco habría que objetar al hecho de que no tengan ejecutividad inmediata los pronunciamientos “normativos” si se entienden como tales los que resuelven un conflicto de intereses y, por tanto, configuran una norma convencional nueva, porque no existen sentencias equiparables que resuelvan conflictos de intereses. Pero resulta un tanto complicado interpretar lo que significa que no tendrán tampoco carácter ejecutivo los laudos que tengan eficacia interpretativa. Si se consideran como tales todos los que resuelven conflictos jurídicos resultará que no habrá laudos inmediatamente ejecutivos, porque las únicas dos modalidades de conflictos son de intereses o jurídicos y ninguno parece tener carácter ejecutivo. Cabe la posibilidad de que el art. 68 no identifique “interpretativo” con conflicto jurídico, pero en tal caso resulta difícil determinar a qué se refiere exactamente. Más parece que, pese a las apariencias, el laudo arbitral no tenga ejecutividad de sentencia. Por lo demás, el hecho de que los laudos no son equiparables a las sentencias en otros aspectos diferentes de la ejecución ya ha sido objeto de pronunciamiento judicial: asó, en la STS de 19 de mayo de 2015, Rec. 148/2014, expresamente se estableció que el laudo no puede ser aclarado por el mismo árbitro que lo dictó, como en cambio sí puede hacerlo el juez respecto de su sentencia. De este modo, en caso de impugnación, el juez solo tendrá que tener en cuenta el texto del laudo y no las eventuales correcciones, interpretaciones o matizaciones que con posterioridad pudiera realizar el árbitro.

## **5. Los arbitrajes especiales en conflicto jurídico**

### **A. El arbitraje integrado en la comisión paritaria.-**

La intervención de la comisión paritaria no puede considerarse en puridad de términos un arbitraje porque carece de la condición de tercero dirimente: en los casos de interpretación del convenio, se trata de una mera delegación de los negociadores. Tan sólo en los casos en que se estableciera alguna forma dirimente para solucionar el conflicto que pudiera suscitarse en el seno de la comisión paritaria nos encontraríamos ante un arbitraje, pero en tal caso la cuestión saltaría fuera de la dimensión de la comisión paritaria y su alcance sería el correspondiente a un laudo arbitral en conflicto jurídico. El legislador es consciente de las dificultades que genera el hecho de que la consustancial estructura paritaria de este órgano dificulte el acuerdo y transforme su intervención en un mero trámite, por lo cual ha configurado como contenido obligatorio del convenio el sometimiento de la controversia no

resuelta en comisión paritaria a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales (art. 85.2.e ET)<sup>62</sup>. Sin embargo, no se establece en el ASAC V ningún mecanismo obligatorio para la resolución de las controversias en la comisión paritaria, más allá de la mera disponibilidad de medios y personas para facilitar la actuación arbitral. En definitiva, la actuación arbitral para solucionar el eventual *impasse* en el seno de la comisión paritaria tan solo será aplicable en caso de que exista compromiso arbitral *ad hoc* de la propia comisión paritaria u obligación de sometimiento por parte del propio convenio (arbitraje en frío). Ambas posibilidades son igualmente remotas.

El art. 91.1 ET atribuye una función natural de aplicación e interpretación del convenio a la comisión paritaria de convenio cuando establece: *Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos*. Esta función interpretativa de la comisión paritaria viene atribuida por la ley, y no requiere formalización alguna en convenio colectivo, que tampoco puede sustraerle esta competencia<sup>63</sup>. Por lo demás, el ASAC V configura en su art. 10 una verdadera obligación de someter cualquier controversia colectiva interpretativa a la comisión paritaria del convenio<sup>64</sup>. Ello en si mismo supone que aquella de las partes que inicia el procedimiento ante la comisión paritaria estará imponiendo a la otra el resultado al que llegara la comisión paritaria, lo que recuerda bastante a un arbitraje de iniciación obligatoria. Dada la eficacia general y directa del ASAC V todo esto implica que, en la actualidad, es obligatoria la sumisión de un conflicto jurídico interpretativo a la comisión paritaria del convenio en todo caso, siendo ello requisito imprescindible para que pueda iniciarse el procedimiento judicial y quedando la parte que no lo inició obligada por la eventual resolución de aquella. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria se llegara a acuerdo acerca de la interpretación que debe darse al convenio colectivo su resolución tendría la misma eficacia que el convenio colectivo que interpreta, pero solo teóricamente, porque jurisprudencialmente se ha negado que la interpretación de la comisión paritaria sea vinculante para el órgano judicial al que con posterioridad se sometiera el conflicto jurídico<sup>65</sup>.

## **B. El arbitraje integrado en elecciones a representantes unitarios.-**

El art. 76 ET regula el sistema de reclamaciones relativas al proceso de elecciones a representantes unitarios en la empresa. Se encuentra desarrollado por el RD 1844/1994, de 9 de Septiembre. Es un sistema de reclamación peculiar porque el órgano encargado de conocer en primera instancia de este tipo de reclamaciones no es judicial sino arbitral, sin perjuicio de que el laudo sea posteriormente impugnado ante los Tribunales (art. 127 ss. LRJS). El art. 76 ET y los art. 36 ss. RD 1844/1994

---

<sup>62</sup>Establece el art. 85.2 e. ET como contenido obligatorio del convenio: *e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83*.

<sup>63</sup>Comentando esta atribución legal de las funciones interpretativas a las comisiones paritarias, por todos, GONZALEZ ORTEGA, "La comisión paritaria del convenio colectivo", *Temas Laborales*, 120, 2013, pág. 290-291

<sup>64</sup>Art. 10.1 ASAC V: *En los conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite*.

<sup>65</sup>Por todas, STS de 23 de mayo de 2006, Rec. 78/2005; y SAN de 24 de julio de 2015 (procedimiento 159/2015)

establecen para la resolución de los conflictos relacionados con las elecciones llamadas "sindicales" un mecanismo arbitral de iniciación obligatoria, por cuanto se desencadena a iniciativa de parte, como se haría a partir de una demanda ante los Tribunales de Justicia. Debe resaltarse, sin embargo, que, a diferencia de otros arbitrajes impuestos, los arbitrajes en materia de elecciones sindicales gozan de un nivel de aceptación relativamente alto. De hecho es bajo el volumen de impugnaciones judiciales que se produce<sup>66</sup>. Parte de esta aceptación puede deberse al hecho de que fue una regulación consensuada entre los sindicatos más representativos estatales (AIS de 1992), que con posterioridad se introdujo en el ET por medio de la reforma operada con la ley 11/1994<sup>67</sup>. También debe repararse en que los conflictos sobre materia electoral no son propiamente conflictos entre trabajadores y empresarios (aunque a veces la confrontación surge también con el empresario durante el procedimiento electoral) sino fundamentalmente por defectos en el desarrollo del procedimiento electoral que afectan exclusivamente al sindicato o representación reclamante y sólo marginalmente a sus eventuales representados. En estas situaciones el interés por mantener el conflicto abierto por medio de la impugnación del laudo es menor que cuando hay que dar de ello explicaciones ante los trabajadores representados. También es más sencillo estar de acuerdo en la imparcialidad del árbitro, porque generalmente las reticencias a los nombramientos suelen producirse cuando los sujetos propuestos han mostrado cierta afinidad ideológica previa con los planteamientos empresariales o laborales. Y en el caso del arbitraje en elecciones sindicales no siempre existe la clásica confrontación entre empresarios y trabajadores.

El arbitraje en procedimiento electoral es un arbitraje en conflicto jurídico, de interpretación o de aplicación de las normas sobre el desarrollo del procedimiento electoral. Requiere ciertamente de la averiguación del modo en que se ha desarrollado el proceso electoral, así como de la comprobación de la documentación pertinente<sup>68</sup>, pero solo a efectos de determinar los hechos a los que debe ser de aplicación la normativa sobre elecciones a representantes. No hay, pues, conflicto de intereses que haga cuestionar la legitimidad del arbitraje en este caso. Tampoco hay vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva porque el laudo arbitral es impugnabile, no solo por las razones formales o procedimentales establecidas en el art. 128 (extralimitación, promoción del arbitraje fuera de plazo o falta de audiencia), sino también por el fondo<sup>69</sup>, siendo las causas de impugnación judicial del laudo las mismas causas de impugnación del propio proceso electoral: *existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, ... la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, ... la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y ... la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos* (art. 76.2 ET).

---

<sup>66</sup> Así lo señala FUENTES RODRIGUEZ, "Quince años de elecciones sindicales en Andalucía", *Temas Laborales*, 100, 2009, pág. 781

<sup>67</sup> Sobre el origen consensuado del sistema de reclamaciones en las elecciones sindicales, CALVO GALLEGO, *El arbitraje en las elecciones sindicales*, Valencia, 1997, pág. 24 ss..

<sup>68</sup> Lo que no siempre resulta sencillo porque no se prevé que los árbitros puedan solicitar o acceder a determinada documentación pública. Al respecto, FUENTES RODRIGUEZ, "Quince años...", op. cit. pág. 784

<sup>69</sup> El art. 128 a LRJS establece como primera causa de impugnación del laudo en materia electoral el siguiente: *Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el apartado 2 del artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje*

## 6. Los arbitrajes especiales en conflicto de intereses

Desde las reformas operadas en 2010/2011 se han ido integrando en el ET algunas formas especiales de resolución de conflictos colectivos de intereses. Se corresponden a tres procedimientos: el arbitraje en flexibilidad interna, en sustitución del periodo de consultas (art. 41 ET); el arbitraje en procedimiento de descuelgue en convenio estatutario (art. 82.3 ET); y el arbitraje en caso de bloqueo de las renegociaciones (art. 86.3 ET). Es claro que el tercero de éstos constituye un conflicto de intereses, porque la negociación es el ámbito natural de este tipo de conflictos. Los otros dos tienen una naturaleza mixta, y ciertamente en parte implican la aplicación de unas normas (art. 41 ET y art. 82.3 ET), pero la aplicación de estas normas tiene un sentido meramente formal o procedimental, porque lo relevante será la sustitución de unas condiciones o cláusulas convencionales vigentes, por otras condiciones o cláusulas convencionales compatibles con las consabidas causas económicas técnicas, organizativas o de producción. De hecho, el eventual arbitraje que resolviera los conflictos de inaplicación del art. 41 o del 82.3 ET no podría ser más que de equidad, que es el propio de los conflictos de intereses<sup>70</sup>. Expresamente se establece en el Preámbulo del ASAC V que los arbitrajes sobre estos conflictos en la empresa son de intereses: *Respecto al arbitraje ... los árbitros no han de ser solo aptos para resolver controversias jurídicas... sino también conflictos predominantemente de intereses , como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna, en los descuelgues de los convenios colectivos o en la renovación de los mismos*. Algunas situaciones particulares que plantean estos arbitrajes en conflicto de intereses serán analizadas a continuación. Al final se analizará someramente el arbitraje en conflicto de intereses de emergencia contenido en el art. 10.1 RDLRT.

### A) El arbitraje en flexibilidad interna en sustitución de periodo de consultas (art. 41 ET).-

Establece el art. 41.4 ET que *El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período*. Esta referencia hay que entenderla realizada también al periodo de consultas aplicable en caso de traslado colectivo (art. 40 ET) y al periodo de consultas en transmisión de empresa (art. 44.9 ET), dado que en ambos casos se produce a una llamada al procedimiento del art. 41. Ya no consta en la actual redacción del art. 41 ET aquella referencia a que en los acuerdos interprofesionales “se deberán” establecer los procedimientos para solucionar “de manera efectiva” las discrepancias en el periodo de consultas, incluido el compromiso arbitral. El art. 41.4 ET establece, por tanto, un sistema de solución autónoma de conflictos colectivos totalmente voluntaria y *ad hoc*, dado que expresamente se señala que la eventual mediación o arbitraje requerirán el acuerdo entre empresa y representantes en el momento en que surge el conflicto (periodo de consultas). Esta formulación ha llevado a parte de la doctrina a interpretar que debe considerarse nulo el art. 12.4 ASAC V, que establece la obligatoriedad de mediación a instancia de una sola de las partes cuando hay discrepancia en el periodo de consultas<sup>71</sup>. Y, por la misma razón, también debería considerarse contrario al art. 41 ET la hipotética configuración de un arbitraje obligatorio (a instancia de parte) en convenio colectivo previsto para la situación futura de que fracasara el periodo de consultas del art. 41 ET. En definitiva, el art. 41.4 ET

---

<sup>70</sup> Así lo refiere DEL REY GUANTER, “Flexibilidad interna...”, op. cit. pág. 14, quien también señala que el conflicto en inaplicación de convenio *es un conflicto predominantemente – aunque no únicamente- jurídico*

<sup>71</sup> Así lo defiende CASAS BAAMONDE, “Procedimientos de solución...”, op. cit. pág. 18

parece estar configurando la obligatoriedad de que tanto el sometimiento a la mediación como al arbitraje se produzcan estrictamente por el empresario y los representantes de los trabajadores en el momento en que surja el conflicto. Esta solución es perfectamente consecuente con la necesidad de consenso absoluto sobre la mediación y el arbitraje que requiere para su efectividad cualquiera de ambos procedimientos.

## **B) El arbitraje en el procedimiento de descuelgue de convenio estatutario.-**

En el procedimiento de descuelgue de un convenio estatutario establecido en el art. 82.3 ET aparecen tres posibles arbitrajes si no se llegara a acuerdo en el periodo de consultas: en primer lugar, cualquiera de las partes puede someter la cuestión a la comisión paritaria del convenio (cuasi arbitraje de la comisión paritaria); en segundo lugar, es posible someter la cuestión a arbitraje<sup>72</sup> (arbitraje voluntario); en tercer lugar, si se mantuviera el desacuerdo, el conflicto será resuelto o bien por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o bien por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, dependiendo del ámbito geográfico del conflicto<sup>73</sup> (arbitraje obligatorio).

El primero de ellos, el cuasi arbitraje de la comisión paritaria a instancia de una sola de las partes, requiere una precisión acerca de su naturaleza. La comisión paritaria en conflicto jurídico no es un arbitraje porque no existe tercero (los mismos negociadores delegan en la comisión paritaria para interpretarlo). Pero en el caso del descuelgue la comisión paritaria es un órgano diferente a las partes en conflicto. Y dado que su decisión se va a imponer a la contraparte que no inició la actuación de la comisión paritaria, tiene una naturaleza cercana a la arbitral que explica su tratamiento en este momento. Se trataría de una comisión paritaria con funciones normativas por lo que, en aplicación de la doctrina jurisprudencial más arriba referida, la composición de ésta deberá tener en cuenta a todos los legitimados para la negociación del convenio, no siendo suficiente, por tanto, con que la comisión paritaria esté compuesta meramente por los sujetos firmantes del convenio. Debe destacarse, asimismo, que la funcionalidad de la comisión paritaria en esta fase del procedimiento de descuelgue

---

<sup>72</sup> Art. 82.3 ET...*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. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91...*

<sup>73</sup> ...*Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91...*

requiere cierta agilidad y efectividad<sup>74</sup>, que no siempre está garantizada por la formulación de los convenios.

El segundo arbitraje hipotético que aparece es plenamente voluntario pese a las varias referencias que se hacen a que las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para solucionar de manera “efectiva” el conflicto, incluido el arbitraje. Se trata de una fórmula utilizada en varias ocasiones en la reforma de 2011 y que se ha mantenido en el art. 82.3 ET. La única obligación que tienen las partes es la de someter la cuestión a mediación del SIMA, porque así viene establecido en el art. 12.4 ASAC V. Cabría también el establecimiento de un arbitraje en frío, en convenio colectivo, que se aplicaría a instancia de parte en caso de que no se llegara a acuerdo en el procedimiento de descuelgue. Podría pensarse que estas referencias a arbitrajes en frío para solventar conflictos sobre descuelgue podrían aumentar tras la reforma de 2012, dada la amenaza de arbitraje obligatorio que configura el art. 82.3 ET cuando no hay acuerdo. Pero ello requiere cierto consenso acerca del procedimiento y, sobre todo, sobre la persona de los árbitros que no siempre es fácil de conseguir. De ahí que no haya crecido sustancialmente el número de arbitrajes en frío sobre esta materia<sup>75</sup>.

El tercero de los arbitrajes que contiene el art. 82.3 ET es un verdadero arbitraje obligatorio *ope legis*<sup>76</sup>, aunque el ET se resista a denominarlo de esta manera. Mucho se ha escrito ya sobre la naturaleza jurídica de esta curiosa institución<sup>77</sup> que surge cuando fracasan las consultas en el procedimiento de descuelgue y en la que el órgano decisorio a instancia de una sola de las partes es la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos*. La STC 119/2014, de 16 de julio, consideró que el precepto era constitucional y negó vulneración del derecho a la negociación colectiva fundamentalmente por tres razones: (i) porque entendía concurrente causa justificativa (riesgo de empresa); (ii) por su carácter razonable y proporcionado (dada la exigencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por ser temporal; y por ser subsidiaria al acuerdo); (iii) y porque la capacidad decisoria no se atribuye a un órgano público administrativo sino a un órgano colegiado tripartito. Pese a que la propia STC 119/2014<sup>78</sup> refiere que no se opone a la STC 11/1981, fundamentalmente porque el órgano dirimente no es una administración pública, lo cierto es que esta afirmación presenta algunas quiebras. La primera es que, tal y como más arriba apuntábamos al analizar la STC 11/1981, la razón de la inconstitucionalidad declarada en aquella ocasión del art. 25 b RDLRT no era estrictamente su carácter de arbitraje público (aunque efectivamente esta naturaleza tenía el arbitraje del art. 25 b RDLRT).

---

<sup>74</sup> OLARTE ENCABO, “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 9-10, 2014, pág. 157-158

<sup>75</sup> Un ejemplo es el Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines (BOE de 8 de Octubre de 2012) que establece un detallado procedimiento para el descuelgue de condiciones del convenio y también un pormenorizado desarrollo del procedimiento de solución pacífica de conflictos. Con relación al arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo en periodo de consultas su art. 94 establece lo siguiente: *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 de presente convenio. 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, quien designará el árbitro o árbitros que actúen en el procedimiento.*

<sup>76</sup> VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio...*, op. cit. pág. 14.

<sup>77</sup> Véase, al respecto, la exhaustiva bibliografía referida por VIVERO SERRANO, *El arbitraje obligatorio...*, op. cit. pág. 185 ss..

<sup>78</sup> Como la STC 8/2015, de 22 de enero.

Teniendo en cuenta el contexto en el que se dictó la sentencia, podía bien pensarse que la inconstitucionalidad se refería a cualquier intervención de tercero con carácter decisorio, y no solamente al laudo de obligado cumplimiento de naturaleza pública. También se señalaba en aquella sentencia de 1981 que la única razón justificativa de esta intervención de tercero dirimente era el interés general. La STC 119/2014, en cambio, ha considerado que era suficiente causa justificativa la competitividad empresarial y ha legitimado la intervención de tercero dirimente por no entender que era arbitraje público. Resulta, por ello, difícil entender esta sentencia si no es como un cambio de doctrina respecto a lo establecido en la STC 11/1981.

Por lo demás, la resolución del conflicto de inaplicación del convenio por medio de laudo iniciado a instancia de una sola de las partes adolece del riesgo de sabotaje interno que típico de los arbitrajes impuestos. De hecho en relación con el volumen de pronunciamientos finales sobre inaplicación de convenios (decisiones de la CCNCC o de árbitro designado por ésta) es bastante alto el volumen de impugnaciones que, hasta la fecha, han dado lugar a sentencias. Uno de los aspectos más relevantes de esta incipiente doctrina jurisprudencial es que queda confirmada la necesidad de que la intervención arbitral final se produzca exclusivamente cuando han fracasado las consultas previas, lo cual requiere que éstas se hayan desarrollado efectivamente. Ello implica que los tribunales tienen capacidad para analizar si concurrió o no buena fe durante las negociaciones, porque si no hubiera sido, así la decisión arbitral de la CCNCC o del árbitro sería nula<sup>79</sup>. Este control incrementa la susceptibilidad de impugnación de la resolución sobre inaplicación.

### **C) El arbitraje en bloqueo de renegociaciones (art. 86.3 ET).-**

Después de la reforma laboral operada en 2012 se alteró en el art. 86.3 ET el sistema de ultratractividad de convenio que regía con anterioridad y se instauró la absorción por convenio de ámbito superior si no se llegaba a acuerdo en el plazo establecido. Antes de llegar a este punto, el art. 86.3 ET realiza una detallada referencia a las posibilidades de solución autónoma del conflicto: *Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.* La referencia a la obligación de que los acuerdos interprofesionales contengan los mecanismos de solución de este tipo de conflictos, incluida la posibilidad de arbitraje, fue bastante frecuente en la reforma de 2011, aunque en puridad de términos no contenía ninguna obligación de intervención arbitral. Sin embargo, sirvió para que el ASAC V estableciera expresamente la posibilidad de que el convenio de referencia contuviera cláusulas de sometimiento

---

<sup>79</sup> Así lo entendió la SAN de 19 de Junio de 2013, sent. 211/2013. Esta sentencia ha sido confirmada por el TS. En otras sentencias el TS ha analizado también la concurrencia de buena o mala fe durante el periodo de consultas del procedimiento de inaplicación de convenios a efectos de considerar válida o nula la intervención dirimente de la CCNCC o del arbitraje. Por ejemplo, considerando que no concurrió mala fe, STS de 15 de Julio de 2015, Rec. 212/2013

arbitral en esta materia (art. 8.1.b ASAC V), lo que hubiera podido suceder aunque nada al respecto se hubiera establecido en el ASAC V. En todo caso, resulta de interés que el art. 86.3 ET tuviera expectativas de que esta forma de arbitraje se utilizara con mayor intensidad, lo que explica que consten en el art. 86.3 ET temas de eficacia, criterios de actuación, procedimiento, etc. en relación con el arbitraje que anticipan cierta esperanza al respecto. No ha sido, sin embargo, el caso.

#### **D) El arbitraje obligatorio de intereses por perjuicio grave de la economía nacional (art. 10.1 RDLRT)**

El art. 10.1 RDLRT establece lo siguiente<sup>80</sup>: *El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.* La STC 11/1981, de 8 de abril, estableció la legitimidad constitucional de este precepto en lo relacionado con el arbitraje aunque concluyó en la inconstitucionalidad parcial del precepto *en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.* De este modo, las razones de interés general que se describen en el propio precepto (particularmente el perjuicio grave de la economía nacional), justifican una intervención definitiva de la huelga por medio de un arbitraje obligatorio. El hecho de que se mantuviera la validez del arbitraje obligatorio y se considerara inconstitucional la reanudación temporal de las actividades por las mismas causas de perjuicio grave a la economía nacional puede, tal vez, entenderse porque el arbitraje ofrece una compensación por la pérdida del derecho de huelga que no ofrece la obligatoria reanudación de las actividades<sup>81</sup>. En todo caso, la única razón que justifica la validez constitucional de este precepto es su excepcionalidad, lo que implica que debe ser aplicado con carácter restrictivo<sup>82</sup>. Queda, en todo caso, la duda acerca de su adecuación a los criterios del Comité de Libertad Sindical, dado que este órgano solo la admite en el marco de la Función Pública y limitadamente a los supuestos vinculados a las crisis nacionales agudas<sup>83</sup>.

El acto de establecimiento del arbitraje obligatorio que detiene el ejercicio de la huelga es un acto administrativo que corresponde no solo al Gobierno central (como refiere el art. 10.1 RDLRT teniendo en cuenta la geopolítica de la época) sino también a los Gobiernos de las Comunidades Autónomas que tuvieran transferidas las competencias de ejecución de la legislación laboral<sup>84</sup>. El hecho de que el desencadenante del arbitraje sea totalmente ajeno a ambas partes dificulta notablemente el desarrollo del arbitraje: en ocasiones surgen inconvenientes incluso para determinar el ámbito del conflicto<sup>85</sup>. Existe una natural resistencia a este arbitraje obligatorio de emergencia

---

<sup>80</sup> Analicé el alcance del arbitraje obligatorio en España en BALLESTER PASTOR, *El arbitraje laboral*, Madrid, 1993, pág. 177 ss..

<sup>81</sup> Así lo señalaba, por ejemplo, GARCIA BLASCO, *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Barcelona, 1983, pág. 19 ss..

<sup>82</sup> VEGA LOPEZ, "El arbitraje obligatorio que pone fin a la huelga", *Temas Laborales*, 70, 2003, pág. 268

<sup>83</sup> Al respecto, por todos, BAYLOS GRAU, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Madrid, 1987, pág. 228 ss..

<sup>84</sup> Analicé la cuestión de las competencias autonómicas en materia de arbitraje obligatorio y extensión de convenios hace más de dos décadas. BALLESTER PASTOR, "Competencias de las Comunidades Autónomas en materia laboral: actos ejecutivos de carácter normativo", *Revista de Treball*, 10, 1989

<sup>85</sup> Lo refiere, por ejemplo, VEGA LOPEZ, "El arbitraje obligatorio..", op. cit. pág. 281



que no se para tan solo en los obstáculos que en ocasiones las partes oponen a su desarrollo sino que llega también a su sistemática impugnación<sup>86</sup>.

Por lo demás, el número de estos arbitrajes obligatorios de emergencia es, en general, bajo, pero se advierte cierto incremento reciente en el ámbito de las Comunidades Autónomas<sup>87</sup>, lo que tal vez es consecuencia de una configuración normativa demasiado ambigua e imprecisa. Sería necesaria una actualización de la figura que se planteara su mantenimiento o que, en todo caso, lo limitara a las situaciones de crisis nacional aguda que requiere el Comité de Libertad Sindical. También cabría una conexión entre este arbitraje obligatorio y los instrumentos de solución pacífica de conflictos colectivos (estatales o de comunidades autónoma), por ejemplo a efectos de designación de árbitro, de procedimiento de actuación o utilización de infraestructuras y servicios.

---

<sup>86</sup> Sirva como ejemplo, la impugnación del último laudo arbitral obligatorio estatal establecido (de 24 de mayo de 2012, en una huelga del SEPLA), cuya impugnación se resolvió por STS de 4 de abril de 2014, Rec. 184/2013

<sup>87</sup> Así lo refiere VIVERO SERRANO, "El ejercicio del derecho de huelga y la solución del conflicto colectivo de fondo por diversos medios", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 10/2009, pág. 206. A la altura de 2009 el Estado Central había establecido cuatro arbitrajes obligatorios por el art. 10.1 RDLRT: el 24 de julio de 1981; el 18 de julio de 1984; el 15 de abril de 1992; y el 13 de julio de 2001. A estos hay que añadir el establecido más recientemente, el 24 de mayo de 2012 (anulado y sustituido por otro de 21 de diciembre de 2012). Los Gobiernos Autonómicos, sin embargo, a la altura de 2009 habían establecido entre 15 y 20 de estos arbitrajes obligatorios. También refiere esta tendencia al incremento de los arbitrajes obligatorios establecidos por las Comunidades Autónomas, VEGA LOPEZ, "El arbitraje obligatorio...", op. cit. pág. 291