

LA REGULACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR LA VÍA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO

*Profesora Contratada Doctora del Área
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Córdoba*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Luis Enrique DE LA VILLA GIL, don Juan CALVENTE MENÉNDEZ, doña María Milagros CALVO IBARLUCEA, don Jesús MERCADER UGUINA, doña Magdalena NOGUEIRA GUASTAVINO y don Antonio SEMPERE NAVARRO.

Extracto:

LA negociación colectiva es uno de los campos propicios para la regulación de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos por parte de la autonomía colectiva. En el presente estudio se pone de manifiesto cuáles son las vías adecuadas para ello y qué sindicatos están legitimados para negociar y participar en procedimientos extrajudiciales autónomos. Asimismo, se hace referencia a la variada tipología y régimen jurídico de procedimientos de este tipo que se están formalizando en los convenios colectivos.

Palabras clave: negociación colectiva, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, conflictos colectivos, conciliación, mediación y arbitraje.

Sumario

1. Desarrollo de los procedimientos de solución de conflictos en la negociación colectiva.
 - 1.1. Vías a través de las cuales la autonomía colectiva procede a la ordenación de los sistemas de solución extrajudicial.
 - 1.2. La legitimación necesaria para negociar y participar en los acuerdos interprofesionales sobre solución autónoma de conflictos.
2. La vigencia de las cláusulas de administración del convenio. La naturaleza normativa u obligacional de las cláusulas que establecen procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. Las consecuencias de la ultraactividad del convenio.
3. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos fijados en los convenios colectivos: tipología.
 - 3.1. Régimen de funcionamiento de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos convencionales.
4. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos desarrollados por la negociación colectiva a nivel interprofesional.
 - 4.1. La utilización de los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos laborales en la administración convencional.

1. DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1. Vías a través de las cuales la autonomía colectiva procede a la ordenación de los sistemas de solución extrajudicial.

La autonomía colectiva tiene capacidad para desarrollar sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en base al derecho de negociación colectiva que le corresponde. La ordenación convencional de estos se puede fijar, en primer lugar, a través de acuerdos interprofesionales, tanto en acuerdos Marco, como en acuerdos sobre materias concretas (arts. 83.2 y 3 ET), y en segundo lugar, a través de convenios colectivos ordinarios, ya sean de los regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET), o de los ajenos a él. Como es obvio, la eficacia del sistema de solución de conflictos fijado dependerá de la que ostente el instrumento jurídico en el que se insertan. La ordenación del ámbito geográfico de estos acuerdos y convenios dependerá de lo que fijen libremente las partes, de manera que podrán aparecer regulaciones sobre esta materia referidas tanto al ámbito estatal¹, como al autonómico², provincial, interprovincial, empresarial³, etc. Su regulación solo vendrá

¹ En el ámbito intersectorial estatal el ejemplo más destacado ha sido negociación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución de Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de 29 de enero de 1996 (BOE 8-2-1996), y de su correspondiente renovación a través de un segundo acuerdo suscrito el 31 de enero de 2001 (BOE 26-2-2001), y de un tercero (Resolución de 12 de enero de 2005), ejemplos reguladores que han tenido efecto a nivel inferior, tanto sectorial como empresarial, mediante la adhesión/ratificación de dichos acuerdos.

² Actualmente es casi imposible encontrar una Comunidad Autónoma que no cuente con un acuerdo interprofesional de solución de conflictos propio. Así han regulado esta materia Andalucía (BOJA 23-4-1996), Aragón (BOA 23-7-1999), Baleares (BOIB 27-7-1999), Canarias (BOCA 7-5-1997), Cantabria (BOC 13-5-1999), Castilla-La Mancha (DOCM 23-8-1996), Castilla-León (BOCyL 15-10-1996), Cataluña (DOGC 15-9-1999), Comunidad Valenciana (DOCV 13-5-1997, modificado por Resolución de 3 de septiembre de 1999), Extremadura (DOE 16-4-1998, modificado por Resolución de 10 de junio de 1999), Galicia (DOG 8-4-1992), La Rioja (BOR 30-12-1994), Madrid (BOCM 5-3-1995), Murcia (BORM 1-3-1997), Navarra (BON 10-5-1996) y País Vasco (BOPV 4-4-2000).

³ En el ámbito empresarial la regulación de procedimientos extrajudiciales de solución se fija, normalmente, en torno a la comisión paritaria del convenio. *Id.* convenio colectivo de la empresa «Cia. general de Tabacos de Filipinas, S.A.» (BOE 2-3-1999); convenio colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, S.A.» (BOE 25-1-2000); convenio colectivo de la empresa «Aguas de Mondariz-Fuente del Val, S.A.» (BOE 25-1-2000); convenio colectivo de la empresa «Manpower Team

condicionada por la legitimación que el ET establece respecto de cada uno de los instrumentos reguladores mencionados (arts. 87 y 88 ET). No obstante, del contenido del artículo 91 ET, que establece que «en los convenios colectivos y en los acuerdos a los que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos», se infiere la preferencia que el legislador de 1994 tiene en orden a que los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que se establezcan en la negociación colectiva, se fijen en las normas convencionales del más alto nivel, es decir, en acuerdos y convenios interprofesionales del artículo 83 ET ⁴, como medio de centralizar la regulación de los mismos.

Mediante los acuerdos interprofesionales los agentes negociadores pueden fijar la regulación de una materia concreta, que bien puede ser la solución extrajudicial de los conflictos laborales que se originen en su ámbito de aplicación. Al mencionar el artículo 91.2 ET solamente a estos y a los convenios intersectoriales como instrumentos idóneos para regular esta materia, está determinando el espacio de aplicación de los sistemas que se establezcan dependiendo del marco regulador en el que se contengan: si forman parte de un convenio colectivo ordinario, el procedimiento extrajudicial solo podrá resultar de utilidad para solucionar los conflictos de aplicación o interpretación que se deriven del mismo; en cambio, si se encuentra incluido en un acuerdo interprofesional podrá ser aplicable ante cualquier conflicto laboral que tenga su raíz en la regulación contenida en un convenio de los incluidos dentro de su ámbito de aplicación, a no ser que el propio convenio haya establecido un procedimiento de solución autónoma propio.

Esta preferencia por la negociación intersectorial no es nueva en nuestro ordenamiento. También se refleja en la legislación procesal, la cual contiene ciertas disposiciones conectadas a sistemas extrajudiciales contenidos en un acuerdo interprofesional. A modo de ejemplo pueden citarse, la regulación procesal de la conciliación previa, contemplada en el Título V, Capítulo I del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (TRLPL), que solamente resulta aplicable ante el órgano que se fije en un acuerdo o convenio del artículo 83 ET (arts. 63 y 154.1 LPL), así como el hecho de que la suscripción de un compromiso arbitral celebrado en virtud de un acuerdo o convenio interprofesional suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción (art. 65.3 LPL) y que, por último, la disposición adicional 7 TRLPL admite la equiparación de los laudos arbitrales firmes a las sentencias judiciales, siempre que aquellos hayan sido dictados por el órgano que pueda constituirse mediante dichos acuerdos. El hecho de vincular la existencia de los procedimientos extrajudiciales de solución al ámbito interprofesional denota la intención del legislador de configurar este ámbito como acaparador de toda la negociación que se produzca en relación con ellos. Se estaría tratando de centralizar la estructura de la negociación colectiva en esta materia, de manera que su regulación se produzca en ámbitos amplios, estatales o autonómicos ⁵, dotando a

E.T.T., S.A.unipersonal» (BOE 5-2-2000); convenio colectivo de la empresa «Iribus Ibérica, S.A.» (BOE 8-2-2000); convenio colectivo de la empresa «European Air Transport, S.A.» (BOE 12-2-2000). Aunque también algunas empresas disponen su adhesión a procedimientos ya creados, como es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de la empresa «Gas Natural, SSDG, S.A.» (BOE 25-1-2000) que se adhiere al ASEC.

⁴ Así lo han mantenido GÁRATE CASTRO, J. «Composición y solución privada de conflictos de trabajo». *REDT* 87/98, pág. 68; CASAS BAAMONDE, M.E. «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español». AA.VV. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. SIMA. 1999, pág. 25.

⁵ SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1996, pág. 39.

estos sistemas de solución de la fijeza y generalidad necesaria para su buen funcionamiento, lo cual se refleja en dos aspectos: primero, en el hecho de que los sujetos que ostentan la legitimación suficiente para fijarlos son sindicatos y organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, quedándose fuera de la negociación, como veremos, los suficientemente representativos, que no pueden formar parte de la comisión negociadora de los acuerdos interprofesionales. Ello contribuye a dotar de alto grado de implantación al sistema que se fije. Y segundo, en la circunstancia de que las consecuencias procesales reguladas en los artículos 63, 65.3 y disposición adicional 7 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) antes mencionados solamente serán aplicables a los de los procedimientos fijados en regulaciones de ámbito intersectorial ⁶.

Pero aunque nuestra legislación laboral y procesal muestra una fuerte inclinación hacia el nivel interprofesional, ello no significa que se monopolicen las competencias de la negociación colectiva ordinaria en este sentido ⁷. El ET también permite que los convenios colectivos ordinarios puedan contener normas de solución de conflictos, como lo hace cuando determina que el contenido mínimo del convenio ha de contener reglas que resuelvan los conflictos de competencia en el seno de la comisión paritaria [art. 85.3 e) ET] ⁸, o cuando se les encomienda la regulación de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consultas a los representantes legales de los trabajadores con motivo de traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 85.1 ET), aparte, claro está de la capacidad que tiene el convenio ordinario de regular por su propia iniciativa procedimientos de solución de conflictos derivados de su aplicación e interpretación, porque dicha posibilidad no se encuentra excluida, a pesar de la regulación contenida en el artículo 91.2 ET.

1.2. La legitimación necesaria para negociar y participar en los acuerdos interprofesionales sobre solución autónoma de conflictos.

1.2.1. Sindicatos legitimados para negociar los acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos.

La legitimación para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos la ostentan las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas ⁹, de carácter estatal

⁶ SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos*, op. cit. pág. 39; GARATE CASTRO, J. «Composición y solución privada de conflictos de trabajo», op. cit. pág. 68.

⁷ CASAS BAAMONDE, M.E. «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español», op. cit. pág. 36.

⁸ Lo cual no es coherente según SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L., últ. op. cit. pág. 39, con la idea de estructuración de la negociación colectiva en niveles superiores que se quiere implantar en esta materia.

⁹ Esta es una opinión manifestada mayoritariamente por la doctrina. Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. «Los pactos sociales y los Acuerdos y Convenios Marco». AA.VV. «Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español». ACARL. 1989, pág. 29; CASAS BAAMONDE, M.E. *Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España*. REDT 33/1988, págs. 76-77; NAVARRO NIETO, F. «La representatividad sindical». MTSS. 1993, pág. 253;

o de Comunidad Autónoma, tal y como establece el artículo 83.2 ET, y ello con independencia de la naturaleza que se le quiera atribuir a estos, ya que tanto si se trata de acuerdos marco, como si se estructuran como acuerdos sobre materias concretas, la legitimidad será la contenida en el artículo 83.2 ET, por la remisión que el artículo 83.3 ET realiza al mismo. Donde surgen las dudas es a la hora de determinar si los sindicatos suficientemente representativos (art. 7.2 LOLS) tienen o no legitimidad para negociar estos acuerdos. El problema parte de la cláusula que el artículo 83.3 ET contiene: «estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos». Esta remisión fue entendida con anterioridad a la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) como posibilitadora de la aplicación del artículo 87.2 ET¹⁰, al no existir otros criterios que aplicar a la hora de determinar las organizaciones con legitimidad para negociarlos. Pero tras la promulgación de dicha LOLS dicha remisión no puede ser hecha al incluir esta un concepto de mayor representatividad en el que no se encuentran incluidos los sindicatos suficientemente representativos¹¹. A lo que se une el hecho de que la citada LOLS no modificó el régimen contenido en el artículo 83.2 ET, por lo que ha de entenderse que el legislador pretendió apartar de la negociación de los acuerdos interprofesionales a dichos sindicatos¹².

También hay que tener en cuenta el ámbito en el que se proyecta esa capacidad específica atribuida a los sindicatos más representativos, cuestión que se concreta con la delimitación territorial de los acuerdos. Dado que estos pueden ser tanto de ámbito territorial como de Comunidad Autónoma¹³, la legitimación requerida irá conectada normalmente con el ámbito del acuerdo, de tal manera que no tendrán ningún obstáculo para intervenir en la negociación los sindicatos más representativos a nivel estatal, pero no así los autonómicos. Estos tendrán al menos legitimidad para intervenir en los acuerdos que se negocien en el ámbito de su Comunidad. Pero mayores dudas plantea su participación en la negociación de los acuerdos interprofesionales estatales de solución de conflictos. Dicha posibilidad viene reconocida a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma en el ar-

OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 1998, pág. 383; SANTIAGO REDONDO, K.M. «La negociación colectiva en la cumbre». TLB. Valencia. 1998, pág. 76; CORREA CARRASCO, M. *Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo*. Aranzadi. 1998, pág. 211. Así también lo han puesto de manifiesto las STS de 9 de julio de 1998 (Ar. 6260) y de 30 de enero 1998 (Ar. 1118), doctrina seguida también por las SSTSJ de Murcia de 4-6-1997 (AL.T. II/97, 1542), de Andalucía de 22-12-1997 (AS. 4631) y de Navarra de 19-7-1999 (AS. 2487). Para un sector de la doctrina por mayor representatividad no se entiende a estos efectos la obtenida mediante irradiación. Vid. NAVARRO NIETO, F. *La representatividad sindical*, op. cit. pág. 254; VILLAVICENCIO RÍOS, A. *Los acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*. Granada. 1998, págs. 263-280. En contra, SANTIAGO REDONDO, K.M. *La negociación colectiva en la cumbre*, op. cit. pág. 76.

¹⁰ Concretamente por RODRÍGUEZ-PIÑERO/GONZÁLEZ ORTEGA. «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores». *RPS* 137, págs. 358-359.

¹¹ NAVARRO NIETO, F. *La representatividad sindical*, op. cit. pág. 253.

¹² A favor de falta de legitimación de los sindicatos suficientemente representativos se manifiesta la mayoría de la doctrina. Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. «Los pactos sociales y los Acuerdos y Convenios Marco». AA.VV. *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*. ACARL. 1989, pág. 29; OJEDA AVILÉS, A. «Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos». AI 17/1995, pág. 259; SANTIAGO REDONDO, K.M. *La negociación colectiva en la cumbre*, op. cit. pág. 76; CORREA CARRASCO, M. *Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo*. Aranzadi. 1998, pág. 211. En el mismo sentido STSJ Navarra de 19-7-1999 (AS. 2487).

¹³ Aunque algún autor se ha decantado por la naturaleza exclusivamente estatal de estos. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F. «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva». *RPS* 137, pág. 436; GARCÍA MURCIA, J. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*. MTSS. Madrid. 1987, pág. 160.

título 87.4 ET respecto de la negociación de convenios de ámbito estatal, y puede también entenderse comprendida en el artículo 83.2 ET al otorgar legitimación negocial a las organizaciones más representativas no las condiciona a que el ámbito en el que ostenten esta sea coincidente con el de la negociación, por lo que puede mantenerse que un sindicato más representativo de Comunidad Autónoma negocie en el ámbito estatal ¹⁴.

Por último es de interés destacar que el derecho a participar en la negociación se configura como un derecho subjetivo a formar parte de la comisión negociadora, que incluye también el derecho a no ser rechazado si se pretende esa participación, pero no el de ser llamado a la misma. Si el legislador hubiera querido que ese fuera su contenido habría tenido que establecer quién de los participantes en la negociación debía de hacer ese llamamiento, el cual podría considerarse una carga desproporcionada para quienes no tienen reconocido más que un derecho idéntico a quien pretende ser llamado, que no es otro que el derecho a participar sin más ¹⁵.

1.2.2. Sindicatos legitimados para participar en los sistemas de solución de conflictos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales.

Son varias las posibles opciones que se podrían aportar a la hora de determinar qué sindicatos se encuentran legitimados para participar en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que puedan crearse mediante acuerdos interprofesionales, las cuales están siendo utilizadas por la jurisprudencia indistintamente, con la consiguiente complicación del planteamiento y de la resolución de esta cuestión. Así, y en primer lugar, aplicando las reglas de legitimación contenidas en el artículo 83 ET, se ha considerado que solo podrían participar los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma ¹⁶, con lo que para participar sería necesario ostentar una legitimación similar a la necesitada para negociar. En segundo lugar, aplicando los artículos 6.3 d) y 7.2 LOLS, solo lo estarían los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, así como los suficientemente representativos, aunque no los hayan negociado ¹⁷. En tercer lugar, y aun aplicando las reglas de los artículos 6.3 d) y 7.2 LOLS, solo aquellos sindicatos que hubiesen negociado el acuerdo interprofesional podrían formar parte de los sistemas no jurisdiccionales que este fija. Las posibles soluciones que se puedan aportar ante estos planteamientos pasan por delimitar aspectos que normalmente se encuentran conectados unos con otros a la hora de abordar la legitimación «participativa», tales como qué sindicatos tienen derecho a adherirse a los acuerdos interprofesionales que contienen el sistema no jurisdiccional, o cuáles pueden regular dichos procedimientos y/o formar parte de las comisiones que los acuerdos establecen para el seguimiento del mismo. Pero vayamos poco a poco.

¹⁴ También lo entienden así SANTIAGO REDONDO, K.M. *La negociación colectiva en la cumbre*, op. cit. págs. 77-78; CORREA CARRASCO, M. *Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo*, op. cit. págs. 211-212.

¹⁵ STS de 22-9-1998 (A. 7422).

¹⁶ STS de 30-1-1999 (A. 1118).

¹⁷ STS 19-6-1998 (A. 5913).

La petición de adherirse a un acuerdo interprofesional que los sindicatos demandan mediante el proceso de conflicto colectivo, exigiendo que se le reconozca su derecho a adherirse a uno ya vigente, puede entenderse desde dos puntos de vista: como su deseo de formar parte de los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos que aquel establece, o como manifestación de su intención de formar parte de la negociación del mismo. Según el Tribunal Constitucional el «derecho a formar parte de los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo» contenido en el artículo 6.3 d) solo está referido a los sistemas públicos de solución, de manera que solo en estos casos la legitimación se encuentra vinculada al requisito de la mayor representatividad o de la suficiente representatividad, según los casos¹⁸. En los sistemas de solución privados, esto es, en aquellos que concierten las partes, la participación es libre. Lo que significa que cualquier sindicato que quiera utilizar un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos contenido en un acuerdo interprofesional podrá hacerlo, pero con la única condición de adaptarse a lo ya fijado, sin posibilidad de modificarlo. No se puede impedir que un sindicato, independientemente de su representatividad, recurra a un instrumento de solución fijado en vía interprofesional por el hecho de que no lo haya negociado al carecer de la legitimación suficiente en su ámbito. De poca utilidad serían estos sistemas alternativos al judicial si solo pudieran utilizarlos los sindicatos que pudieran negociarlos. Otra cosa es que el sindicato pretenda con su «adhesión» participar en la elaboración y ordenación de la estructura funcional de dichos sistemas, es decir, que pretenda regularlos. En este caso las reglas a aplicar sobre legitimación negocial serán las contenidas en los artículos 6.2 d) y 7.1 LOLS, porque ya no podremos hablar de participación sino de negociación. En este supuesto solo los sindicatos más representativos podrán adherirse al acuerdo¹⁹. En cambio el Tribunal Supremo ha admitido que también los sindicatos suficientemente representativos ostentan dicha capacidad, pero no porque estos la tengan para negociar acuerdos interprofesionales, sino porque dentro del concepto de «participación» se incluye la participación en la creación y fijación de reglas de funcionamiento de los sistemas no jurisdiccionales, para lo cual el artículo 6.2 LOLS les otorga capacidad²⁰, lo cual no es de recibo, a mi modo de ver, ya que participar es hacerlo en sistemas ya negociados.

Por último, la participación en las comisiones de seguimiento que el acuerdo contenga se encuentra vinculada a la firma de este. En los supuestos en los que el Tribunal Supremo ha vinculado el derecho a adherirse al acuerdo interprofesional con el de negociarlo, ha excluido con acierto el derecho de los sindicatos no firmantes de formar parte de las comisiones de seguimiento que instituye²¹. El derecho a participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución creados no se extiende hasta el derecho a formar parte de aquellos órganos que, como la comisión paritaria, ostentan funciones de vigilancia y seguimiento del acuerdo²². De estas solo podrán formar parte los sindicatos que firmaron el acuerdo interprofesional, siempre que las funciones de la comisión paritaria no excedan de las de mera

¹⁸ STC 90/85, de 29 de julio.

¹⁹ El TS, en sentencia de 30 de enero de 1999 (A. 1118), ha negado el derecho de USO a adherirse al acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía, al no ostentar la condición de más representativo. En igual sentido respecto del acuerdo sobre solución extrajudicial de la Región de Murcia *vid.* STS de 9 de julio de 1998 (A. 6260).

²⁰ STS (Sala 3.ª) de 19 de junio de 1998 (A. 5913).

²¹ SSTS de 9 de julio de 1998 (A. 6260) y de 30 de enero de 1999 (A. 1118).

²² Como tendremos ocasión de poner de manifiesto, la totalidad de los acuerdos interprofesionales estatales y autonómicos crean en su articulado una comisión de seguimiento de características similares a la comisión paritaria del artículo 85 ET.

administración²³. La participación en dichos sistemas es algo más que la participación en las comisiones de seguimiento; es poder hacer suyos los procedimientos alternativos a la jurisdicción social que otros sujetos libremente han fijado y utilizarlos en su provecho. Los sindicatos no firmantes no podrán formar parte de la comisión paritaria si esta se ha creado como un órgano más dentro del procedimiento, esto es, como un medio que contribuye al mejor desarrollo del mismo, al estar reservada la administración de los pactos a los sujetos que los negociaron y firmaron.

2. LA VIGENCIA DE LAS CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. LA NATURALEZA NORMATIVA U OBLIGACIONAL DE LAS CLÁUSULAS QUE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LAS CONSECUENCIAS DE LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO

El convenio colectivo está compuesto por un variada tipología de cláusulas reguladoras de contenidos que distan mucho entre sí, desde la regulación de condiciones de trabajo, hasta materias de índole sindical, económica y de relaciones entre las partes, según permite el artículo 85.1 ET. Nuestro ordenamiento les otorga diferentes consecuencias jurídicas atendiendo a su naturaleza normativa u obligacional. Como sabemos, forman parte de las cláusulas que el convenio puede contener las relativas a la administración del convenio, entre las que se engloban las que fijan procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos y las que regulan la comisión paritaria. De su naturaleza dependerá que sus contenidos puedan ser aplicados o no más allá del término de vigencia del convenio, que es uno de los efectos al que el ordenamiento atribuye diferente régimen según la función normativa u obligacional que ostenten las cláusulas, por lo que será necesario que a priori determinemos qué se entiende por contenido normativo y obligacional, para, con posterioridad, incardinar la regulación de aquellas cláusulas en uno u otro. Aunque no es pacífico el deslinde nítido de ambas modalidades en la doctrina²⁴, independientemente de la denominación otorgada

²³ Aplicando por analogía la doctrina que el TCO ha mantenido respecto de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, en sentencias como la 184/1991, de 30 de septiembre, y 213/1991, de 11 de noviembre, si supondría una lesión del derecho de libertad sindical la exclusión de un sindicato no firmante de alguna de las comisiones creadas por el acuerdo interprofesional si se trata de comisiones negociadoras, con la función de establecer modificaciones del acuerdo o nuevas reglas, pero en este caso ya no nos encontraríamos con comisiones de seguimiento.

²⁴ Son dos los criterios utilizados por la doctrina para ello: uno material, atendiendo al contenido de la cláusula, diferenciando entre normativas y obligacionales en atención al hecho de que atiendan a la ordenación de las relaciones individuales o a la creación de derechos y obligaciones, respectivamente; y otro subjetivo, en razón de las personas a las que se aplica la cláusula, siendo normativas las que se refieren a los sujetos del convenio, y obligacionales si obligan a las partes del mismo. En cambio GARCÍA MURCIA, J. «El contenido normativo y obligacional en los Convenios colectivos laborales». *AL* 24/1988, págs. 1.294-1.295, utiliza el criterio de la aplicación directa de las cláusulas: posible si son normativas, con concreción adicional si son obligacionales. Para RAMOS QUINTANA, M.I. *El deber de paz laboral*. Civitas. 1993, pág. 62, la delimitación ha de hacerse atendiendo a las funciones del mismo, ya que este tiene una función dual: una función normativa en cuanto que se presenta con vocación de norma para regular las condiciones de trabajo, incluso de terceros que no han intervenido ni han estado representados en la negociación. Junto a ellas, el convenio también desempeña una función obligacional porque es el instrumento del cual se valen las partes para asumir deberes y compromisos relativos al cumplimiento y vigencia de lo acordado o bien atinentes a las relaciones presentes y futuras que se desarrollarán entre ellas. Sobre este tema en general *vid.* por todos DEL REY GUANTER, S. *Negociación colectiva y paz laboral*. IELSS. 1984 y en la doctrina italiana *vid.* GIUGNI, G. *Diritto Sindacale*. Cacucci Ed. Bari. 1997, págs. 150-151; VALLEBONA, A. *Istituzioni di Diritto del Lavoro*. G. Giappichelli. Ed. Torino. 1998, págs. 137-138; DEL GIUDICE, F. MARIANI, F. *Diritto Sindacale*. Ed. Simone. 1996, pág. 201; GHEZZI, G. y ROMAGNOLI, U. *Il Diritto Sindacale*. 4.ª ed. 1997.

por las partes²⁵, el contenido normativo del convenio está integrado, según el Tribunal Supremo, en primer lugar, por las reglas generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica, es decir, el contenido mínimo necesario contenido en el artículo 85.2 ET; en segundo lugar, por los pactos reguladores de las condiciones de trabajo comprendidos en su ámbito, tanto en su aspecto individual como colectivo; en tercer lugar, por las normas de relación que tienen por objeto definir condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de derechos concretos; y, finalmente, por las reglas que definen los ámbitos de aplicación del convenio y las que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio²⁶. Estas cláusulas se proyectan sobre los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito. Su regulación actúa de manera general, abstracta y automática sobre todas las posibles situaciones presentes o futuras comprendidas en el supuesto de hecho de la cláusula²⁷.

En cambio, el contenido obligacional lo forman los acuerdos y compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las cuales se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, generando solo derechos y deberes entre ellas²⁸ y vinculando, por tanto, solo a los firmantes que las suscriben²⁹.

²⁵ MARTÍN VALVERDE, A. «Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos». AA.VV. *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y obligacional*. MTSS. 1988, pág. 52; MONTOYA MELGAR, A. «El contenido de los convenios». RL I/89, pág. 88.

²⁶ Doctrina contenida en las STS de 21-12-1994 (Ar. 10346), de 20-12-1995 (Ar. 9486) y de 28-10-1997 (Ar. 7682).

²⁷ MARTÍN VALVERDE, A. «Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional». AA.VV. *El contenido de los convenios: contenido normativo y contenido obligacional*. MTSS. 1988, pág. 44. Según VALLEBONA, A. últ. *op. cit.* pág. 137, «le clausole del contratto collettivo che adempiono alla già indicata funzione tipica di disciplina dei rapporti individuali costituiscono la cosiddetta parte normativa».

²⁸ STS de 21-12-1994 (Ar. 10346).

²⁹ SSTS de 28-10-1997 (A. 7682) y de 18-6-1998 (A. 5398). El TCT utilizó un tercer criterio de distinción en sentencias como la de 22-5-1987 y 11-7-1988: el de la «adecuada aplicación razonable», para lo cual la determinación de si una cláusula pertenecía al contenido normativo o al obligacional del convenio no era algo que pudiera hacerse apriorísticamente, sino que dependía del significado de la cláusula en cuestión. Si razonablemente se estimaba que una cláusula por su contenido no cabría entenderla prorrogada tras la denuncia del convenio y otras sí, entonces esta sería normativa y aquella obligacional. A pesar de que la utilización de este criterio se entendió por GARCÍA MURCIA, J. «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales». *AL* 23-24/88, pág. 1.296, como un intento encomiable de encontrar una diferencia entre ambas cláusulas y de poner de relieve la escasa virtualidad práctica que ofrece una visión apriorística de las mismas, fue en general muy criticado por la doctrina, por varios motivos: primero, porque hacía depender la adscripción de las cláusulas a una u otra parte del convenio a una discutible interpretación unilateral, debatida por la contraparte, siendo los Tribunales los que, en última instancia resolvían en uno u otro sentido; segundo, porque se traslada al intérprete una decisión que debiera corresponder a las partes negociadoras del convenio (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. «Aplicación del contenido normativo del convenio denunciado». *RL* II/88, pág. 516; GARCÍA MURCIA, J. «Contenido normativo y obligacional...», *op. cit.* pág. 1.296; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. «El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la administración en el orden social». *RL* 11/88, pág. 344); tercero, porque se confunde un problema de delimitación conceptual del contenido del convenio con un problema de vigencia de dicho contenido, ya que al determinar el TCT la vigencia de una determinada cláusula mediante el análisis de la voluntad de las partes, no necesita recurrir al estudio de la naturaleza de la misma (MATÍAS PRIM, J. «Negociación colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz». AA.VV. *Problemas actuales de la negociación colectiva*. MTSS. 1993, pág. 109). La doctrina del Tribunal Supremo tampoco se decanta por esta posibilidad, manifestando expresamente su rechazo a la utilización de este criterio como delimitador, en su sentencia de 29-5-1996 (A. 4703), entendiendo que «la delimitación conceptual entre el contenido normativo y el contenido obligacional del convenio no se atiende (...) a un criterio contingente de «razonabilidad» caso por caso, sino que se ajusta a un criterio sustantivo atinente a las funciones y al ámbito de eficacia de las respectivas cláusulas». Para un estudio de esta doctrina *vid.* GARCÍA-PERROTE, I. «Cláusulas normativas y cláusulas obligacionales en los convenios colectivos». *DL* 25/88. Del mismo autor, «El artículo 86.3 ET y la distinción entre convenios». *RL* II/87, y «Aplicación del contenido normativo del convenio denunciado». *RL* II/88.

Esta aparente claridad en la delimitación de contenidos del convenio presenta sin embargo algunas quebras. Cualquiera de los criterios utilizados por la doctrina y la jurisprudencia (tales como el de la delimitación del ámbito subjetivo y material, el de la «adecuada razonabilidad», el de la delimitación atendiendo a las funciones del convenio, etc.) no es fiable a la hora de delimitar el contenido de determinadas cláusulas del convenio ³⁰, entre las que se encuentran las que se dirigen a los sujetos colectivos de ámbito inferior al de las partes firmantes del convenio y tienen por objeto regular y organizar la negociación en niveles inferiores ³¹, o las que establecen normativas que afectan a terceros aún cuando establecen exclusivamente obligaciones para las partes (por ejemplo las normas sobre ordenación de la negociación colectiva). Ante la insuficiencia de dichas teorías para determinar la naturaleza de estas cláusulas, la doctrina mantiene la irrelevancia de la distinción entre contenidos normativos y obligacionales ³², la cual es de utilidad solamente a los efectos de explicar la naturaleza híbrida del convenio ³³ y la de delimitar el ámbito de aplicación de ciertas normas laborales ³⁴, reclamando la parte normativa para sí el tratamiento propio de una norma y la obligacional el de mero contrato ³⁵. En nuestra opinión todas las teorías tienen un elemento en común, que es el relevante: los destinatarios de la regulación contenida en una determinada cláusula del convenio, de manera que si va dirigida a todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de aquel, su contenido será normativo, mientras que si se dirige a las partes que negociaron el convenio tendrá eficacia obligacional.

La falta de claridad a la hora de distinguir entre cláusulas normativas y obligacionales dificulta también, como no podría ser de otro modo, la inclusión de las cláusulas de administración en uno u otro contenido ³⁶. El hecho de que no exista un dato claro que permita incluir una determinada cláusula en una u otra categoría afecta también a aquellas, de modo que no existe unanimidad en la doctrina, la cual las incluye tanto en el contenido normativo ³⁷, o en el normativo colectivo ³⁸, como en el obligacional ³⁹, e incluso en un *tertius genus*, debido a que el contenido material de un pacto de

³⁰ Así lo ponen de manifiesto, entre otros DEL REY GUANTER, S. «Infracciones laborales y cumplimiento de los convenios colectivos (I-II)». *RL* I/88, págs. 311-312; MATÍA PRIM, J. «Negociación colectiva y derecho de huelga...», *op. cit.* pág. 106.

³¹ Por ejemplo las cláusulas de acuerdos interprofesionales, tal y como pone de manifiesto GARCÍA MURCIA, J., «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos». *AL* 23-24/88, págs. 1.293-1.294.

³² OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 1986, pág. 511. Y en la doctrina italiana, GUIGNI, G. *Diritto Sindacale*, *op. cit.* pág. 151; GHEZZI, G. y ROMAGNOLI, U. *Il Diritto Sindacale*, *op. cit.* pág. 148.

³³ GARCÍA MURCIA, J. «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales», *op. cit.* pág. 1290; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. «Cláusulas normativas y cláusulas obligacionales». *DL* 25/88, pág. 31.

³⁴ *Vid.* por ejemplo, artículo 5 Ley 8/1988, de Infracciones y sanciones en el orden laboral; artículo 93 LET; Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 572/1982 de Extensión de convenios colectivos.

³⁵ *A sensu contrario*, MONTOYA MELGAR, A. «El contenido de los convenios». *RL* I/89, pág. 171.

³⁶ Para MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO, F y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*. 8.ª ed. 1999, pág. 351, no formarían parte del contenido normativo u obligacional sino que se englobarían dentro de la categoría de cláusulas de gestión.

³⁷ MONTOYA MELGAR, A. «El contenido de los convenios», *op. cit.* pág. 95, solo respecto de las cláusulas de creación y determinación de la composición y funcionamiento de órganos destinados a facilitar la aplicación del convenio.

³⁸ ROJAS MIÑO, I. *La eficacia jurídica de los Convenios Colectivos*. Consejo Económico y Social de la Comunidad Valenciana. 1998, págs. 204-209.

³⁹ GARCÍA MURCIA, J. «Contenido normativo y obligacional...», *cit.* pág. 1.293; LOPERA CATILLEJO, M.J. «Límites de aplicación del contenido normativo del convenio denunciado». *RL*. II/88, pág. 196; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. «El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados». *RL* 13/99, pág. 26.

procedimiento de solución de conflictos puede formar parte tanto de cláusulas que limiten sus efectos a los firmantes del convenio, como extenderse a los sujetos colectivos afectados por el convenio y, de igual manera, los efectos del incumplimiento pueden situarse exclusivamente en el ámbito de las partes o extenderse al ámbito de los firmantes, según los casos ⁴⁰. En nuestra opinión las cláusulas de administración del convenio deberían ser englobadas dentro del contenido obligacional ya que tienden a evitar, en unos casos, y a solucionar en otros, las situaciones conflictivas que se producen durante la vigencia del convenio, facilitando la aplicación del mismo ⁴¹. Estas cláusulas contienen obligaciones dirigidas a las partes para la mejor gestión del convenio durante su vigencia, pues solamente quien lo ha negociado y firmado puede gestionarlo y desarrollar o puntualizar en su caso alguna de sus cláusulas ⁴².

Uno de los aspectos más relevantes en los que influye la naturaleza de las cláusulas que regulen aspectos de administración del convenio es en el de las consecuencias que puede acarrear el hecho de que el convenio continúe en vigor una vez denunciado, según establece el artículo 86.3 ET, que fue modificado por la Ley 11/1994. Este artículo remite a la voluntad de la partes la decisión sobre el mantenimiento del contenido normativo del convenio durante el período de tiempo que transcurre entre el acto de denuncia de aquel y la apertura de nuevas negociaciones, desarrollándose la vigencia del contenido normativo en los términos en los que se hubieran pactado. En defecto de pacto este se mantiene en vigor una vez concluida la duración pactada. De esta manera, el ET deja en manos de los negociadores la decisión de mantenerlo o no vigente, pudiendo acordar la vigencia de algunas de las cláusulas normativas o de todas, e incluso, su total inaplicabilidad después de denunciado el convenio.

Con esta nueva regulación, que difiere de la anterior de 1980, en el hecho de que, cuando llegaba el vencimiento del convenio perdían vigor las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor las normativas hasta que se produjera acuerdo expreso de las partes, se hace disponible para estas el régimen de la ultraactividad ⁴³, en el sentido de que pueden determinar su inexistencia, si pactan que no se mantendrá vigente ninguna de las cláusulas normativas tras la denuncia del convenio, y también su alcance, en la medida en que es posible negociar la vigencia prorrogada de concretos contenidos y solo respecto a un determinado plazo de tiempo. Las cláusulas obligacionales, en cambio, perderán su vigencia una vez que finalice la pactada y hasta tanto no se logre acuerdo expreso ⁴⁴.

⁴⁰ MATÍA PRIM, J. «Negociación colectiva y derecho de huelga», *op. cit.* pág. 106. En la doctrina italiana DEL GIUDICE, F., MARIANI, F. *Diritto Sindacale, op. cit.* pág. 201, entienden las cláusulas de administración como obligacionales, diferenciándolas de las cláusulas institucionales, al ser estas las que «pongono en essere organi o istituti particolari col fine di assolvere a specifici compiti», y aquellas las que «prevedono collegi di conciliazione o di arbitrato o particolari organi paritetici con il compito di accertare reclami e controversie, sia individuali che collettivi, insorgenti su determinate materie», con el caso típico de las comisiones paritarias de interpretación auténtica del contrato.

⁴¹ Así lo considera la STS de 21-12-1994 (A. 10346). También DEL GIUDICE, F. y MARIANI, F. *últ. op. cit.* pág. 201.

⁴² Esta línea de opinión es la utilizada por el TCO en sus sentencias 184/1991, de 30-9-1991 y 213/1991, de 11-11-1991, entre otras para distinguir cuando las partes no firmantes de un convenio tienen o no derecho a formar parte de la comisión paritaria que se cree en el mismo para administrarlo, lo cual solamente ocurrirá cuando se trate de debatir temas no negociados en el convenio, pero no cuando se trate de aplicar lo ya negociado. Manteniendo también esta línea *vid.* FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. «El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados», *op. cit.* pág. 26.

⁴³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. «El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados». *RL* 13/1999, pág. 15.

⁴⁴ No existe unanimidad por parte de la doctrina a la hora de determinar qué ha de entenderse por «acuerdo expreso». Para VALDES DAL-RÉ, F. «Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos». *AL* 27/86, pág. 1.372, MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. 5.ª Ed. Madrid. Tecnos. 1984, pág. 184 y DE LA VILLA GIL, L.E. y

Al entenderse la administración del convenio como una materia de índole obligacional, las cláusulas que contengan regulaciones referentes a dicha materia, tales como, por ejemplo, las que regulen procedimientos de solución de conflictos, pierden vigencia cuando aquel es denunciado. Esta circunstancia puede acarrear graves inconvenientes en relación con su correcta aplicación, o al menos de una parte de él, concretamente la que sigue vigente tras la denuncia. Si tenemos presente esta posibilidad, nos daremos cuenta del error que supone no permitir que determinadas regulaciones necesarias, como las relativas a la administración del convenio ⁴⁵, por ser obligacionales, no continúen vigentes tras la denuncia. Como consecuencia de esto, los contenidos normativos resultarán huérfanos de una regulación que permita a las partes resolver los conflictos aplicativos y de interpretación que surjan dentro del período de prórroga, porque los que fueron desarrollados en el convenio para resolverlos han perdido su vigencia.

No obstante, existe la posibilidad de remediar el régimen jurídico que se desprende de la aplicación del artículo 86.3 ET, al permitirse que las partes puedan pactar que determinadas cláusulas obligacionales permanezcan en vigor después de denunciado el convenio, entre las que pueden encontrarse las de administración del mismo. Dicha posibilidad se deriva del hecho de que el artículo 86.3.1 ET al establecer la inaplicabilidad de los contenidos obligacionales una vez producida la denuncia del convenio, no está impidiendo que las partes puedan pactar la ultraactividad de todas o de algunas de ellas ⁴⁶. La regulación que dicho artículo contiene es una regulación de mínimos y no de máximos, es decir, una regulación que resultará aplicable en defecto de pacto. Esta no puede ser entendida de un manera tan restringida que prohíba a las partes o a terceros que el contenido obligacional de los convenios perdure hasta que adquiera vigencia uno nuevo, debiendo respetarse la regulación que en otro sentido fijen las partes negociadoras respecto del contenido obligacional, ya que de otro modo se estaría vulnerando la libertad de contratación ⁴⁷.

GARCÍA BECEDAS, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Madrid. 1983, pág. 127, por acuerdo expreso hay que entender la existencia de un nuevo convenio colectivo que actúe como norma de vigencia y no como norma en potencia. En cambio para RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. y SALA FRANCO, T. «Alcance de la vigencia del convenio denunciado». *AL* 16/87, pág. 852, la necesidad de que exista acuerdo expreso no puede suponer una prórroga a perpetuidad o *sine die* de la vigencia del convenio cuando no se llegase a un acuerdo expreso de revisión o sustitución y las negociaciones queden rotas. De manera que la regla de no concurrencia del artículo 84 ET quedaría en suspenso cuando no se hubiera intentado la negociación o cuando intentada no se hubiesen conseguido acuerdos y se hubiesen roto las mismas. Por otro lado según ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo*. Civitas. 1998, págs. 866-867, sería necesario que fuera sustituido por el convenio nuevamente negociado.

⁴⁵ Necesarias son también a juicio de OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Tecnos. 7.^a ed. 1995, pág. 649.

⁴⁶ A favor de esta posibilidad con la regulación del ET de 1980 se manifestaron GARCÍA MURCIA, J. «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales», *op. cit.* págs. 1.348-1.349; LINARES LORENTE, J.A. *El régimen de la extensión y prórroga de los convenios colectivos en atención a su contenido normativo y obligacional*, *op. cit.* pág. 20; MARTÍN VALVERDE, A. «Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos». *op. cit.* pág. 50. Siguiendo esta línea doctrinal, en referencia a la regulación actual, se manifiesta CORREA CARRASCO, J. *Convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Aranzadi, 1997, pág. 111, para quien lo importante no son las diversas clasificaciones que sobre el contenido del convenio se pueden realizar sino la distribución temporal que los sujetos hagan de los diversos preceptos del mismo.

⁴⁷ Doctrina que se extrae de las SSTs de 20-12-95 (A. 9486) y 12-4-95 (A. 3048). Según esta última, «el texto del articulado (art. 86) evidencia que es animado por dos principios, uno de libertad de las partes para fijar la vigencia de los convenios, otro la preferencia legal por ampliar su vigencia hasta tanto se logre un nuevo convenio, en el supuesto de vigencia del mismo. este *minimum* necesario, impuesto a la voluntad de las partes no puede ser entendido (...) como un *maximum*, es decir, prohibiendo a las partes o terceros que el contenido obligacional de los convenios perdure hasta que adquiera vigencia uno nuevo, por lo que la libertad de contratación debe ser respetada».

La llegada del término final del convenio determinará la pérdida de vigencia de las cláusulas que expresamente así lo hayan establecido las partes en el convenio y, por tanto, se permite la prórroga tanto de las normativas como de las obligacionales; solo en defecto de pacto, la regla general a aplicar es que continúan en vigor solo las normativas⁴⁸. Pero, aun admitiendo esta posibilidad de prórroga pactada de las cláusulas obligacionales, existe un límite o excepción a la misma, ya que las eventuales cláusulas de paz pactadas en convenio, decaen desde que se efectúa la denuncia del acuerdo, puesto que desde ese momento deben prepararse las partes para la negociación de uno nuevo. Es esta una opinión que se mantuvo por el Tribunal Supremo⁴⁹ con referencia a la regulación del ET de 1980, y que actualmente puede considerarse acertada⁵⁰.

Concluyendo, las cláusulas que regulan materias pertenecientes a la administración convencional, sean estas relativas a la creación de procedimientos de consultas o estén ordenadas a la creación de medios de solución de controversias, por poner solo dos ejemplos, solamente podrá ser aplicable a los contenidos regulados en el convenio que se mantengan vigentes tras la denuncia si la partes negociadoras acordaron la inclusión en él de un acuerdo mediante el cual otorgaban aplicabilidad a las cláusulas que sobre su administración, en general, se habían estipulado, o a las que contenían alguno de los procedimientos de solución de conflictos, en particular. Lo cual nos hace pensar en la escasa eficacia que las mismas tendrán una vez finalizado el período de vigencia, dado que los negociadores del convenio apenas utilizan esta posibilidad. Quizá sea por ello por lo que el Tribunal Supremo admite, como vimos, que la cláusula convencional que crea a la comisión paritaria sea de contenido normativo⁵¹, ya que de este modo se asegura su vigencia después de la denuncia del convenio, continuando así con su función componedora de conflictos, al menos de los relativos a la parte normativa que continúa vigente después de aquella.

3. LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS FIJADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: TIPOLOGÍA

La negociación colectiva es una fuente inagotable de creación de procedimientos que permiten solucionar de modo autónomo los conflictos que se producen durante la vigencia de los convenios colectivos y que tienen su punto de partida en discrepancias que surgen en torno a la interpretación y/o aplicación de su articulado. Con el objetivo de paliarlos e impedir que supongan un freno a la ejecución de los acuerdos convencionales, los sujetos colectivos regulan procedimientos propios para solucionar estos conflictos, los cuales se convierten en mecanismos que coadyuvan a una eficaz administración de los pactos convencionales.

⁴⁸ Es lo que GALIANA MORENO, J. «Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del convenio». *RMTAS* 3/97, pág. 195, denomina ultraactividad *ex lege* y ultraactividad *ex convenio*.

⁴⁹ STS de 24-10-89 (A. 742).

⁵⁰ Como lo demuestra la STS de 20-12-95 (A. 9486), que mantiene la función de garantía para el nuevo proceso de negociación que cumple la previsión legal sobre la pérdida de vigencia de este tipo de cláusulas obligacionales. A favor de esta doctrina se encuentra GALIANA MORENO, J. «Notas sobre la vigencia, aplicación e interpretación del convenio colectivo». *RMTAS* 3/97, pág. 195.

⁵¹ STS de 28-10-1997 (A. 7682).

Existen varias opciones que pueden asumirse por los negociadores convencionales a la hora de abordar los medios de solucionar los conflictos jurídicos, pudiendo elegir entre solucionarlos por ellos mismos o encomendar dicha labor a un tercero. En el supuesto de que se decida que todas las discrepancias que puedan surgir en la interpretación y/o aplicación de los pactos contenidos en el convenio deban ser solucionadas directamente por los sujetos en conflicto, se puede optar, a su vez, por varios mecanismos como son la negociación directa o la atribución de facultades compositivas a la comisión paritaria, la cual, en definitiva, no solo es una representación de las partes negociadoras sino también de las que se encuentran en conflicto. Básicamente, ha sido esta segunda opción la que más desarrollo ha tenido en la negociación colectiva en los últimos años, sobre todo en el ámbito empresarial.

La segunda opción con la que cuentan los sujetos integrantes de la comisión negociadora es conceder a un tercero facultades para solucionar los conflictos que se deriven de la ejecución e interpretación convencional. Las vías a utilizar para ello son las clásicas de mediación, arbitraje y conciliación (a pesar de que el art. 91.2 ET obvie esta última⁵²), pero con las particularidades que se derivan de su institucionalización en los convenios colectivos. La referencia de este artículo a los dos primeros medios extrajudiciales de solución no significa que se excluya a los demás, esto es, a la negociación directa de las partes sin intervención de tercero y la conciliación, sino que tan solo denota una preferencia del legislador que quiere configurarlos, de cara a su utilización por la autonomía colectiva, como los medios más idóneos para resolver los conflictos derivados de la aplicación y/o interpretación del convenio, lo que sin duda ha conseguido como veremos. El porqué de la referencia en exclusiva a la mediación, olvidándose de la conciliación, puede deberse a dos factores. Por una parte, a la equiparación que la doctrina ha venido manteniendo entre ambas, por lo que no era necesario hacer referencia a esta última, entendiéndose que en todas las alusiones hechas a la mediación también debía entenderse contenida esta⁵³. Y, por otra, porque el legislador no ha necesitado reiterar la posibilidad de que a través de la conciliación se logren acuerdos que pongan fin a conflictos colectivos derivados de la aplicación y/o interpretación del convenio, cuando la legislación procesal laboral ya lo dispone en los artículos 63, 65 y 154 TRLPL⁵⁴. El único inconveniente que plantea la opción

⁵² La redacción del párrafo 2.º del artículo 91 ET en lo que se refiere a los medios de solución de conflictos jurídicos no es heredera, como sí lo es en otros puntos, del informe que realizó el CES previamente a la reforma del ET en 1994, en el cual se mantenía la necesidad de que se diera prioridad a los mecanismos basados en la negociación de las partes, como son la mediación y la conciliación, frente a los medios que se basaban en la intervención directa de terceros como el arbitraje, en los que la concertación era sustituida por imposición a las partes de la opinión de un sujeto o de varios, o de un órgano colegiado, ajenos al conflicto. No obstante, el CES determinó que la mediación y al arbitraje, junto con la negociación directa entre las partes, son los medios idóneos para la solución de los conflictos colectivos, sin hacer referencia a la conciliación. Concretamente, refiriéndose a la mediación expresó su opinión de que esta debiera convertirse en «el procedimiento especial para los restantes conflictos colectivos (los que no entran dentro del grupo de los conflictos jurídicos y de intereses), toda vez que el arbitraje reduce la función de potenciación de la autonomía».

⁵³ RÍOS SALMERÓN, B. *Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994*, op. cit. pág. 415, para quien la referencia a la conciliación se da por supuesta.

⁵⁴ En opinión de CASAS BAAMONDE, M.E. *Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva*, op. cit. pág. 29, el escaso uso práctico de la mediación regulada en el RDLRT 17/1977 ha sido la clave para que el legislador haya hecho referencia expresa a ella, en un intento de hacerla valer y potenciar su funcionamiento. Opinión contraria manifiesta MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos. Medios autónomos para solución de conflictos*, op. cit. pág. 294. Para este autor la inexistencia de una referencia a la conciliación se debe al pensamiento de que la misma resulta de escasa utilidad para dar solución a las discrepancias que se derivan de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, opinión con la que no estamos de acuerdo

legal del artículo 91.2 ET es que se limitan las posibilidades de actuación de la conciliación al hecho de que las partes decidan utilizar la vía judicial como medio de solución de sus divergencias aplicativas e interpretativas, lo que sin duda resulta coherente con la autonomía con la que cuentan para que ante un conflicto de este tenor puedan intentar la conciliación sin necesidad de iniciar el proceso judicial.

La autonomía colectiva no se limita a establecer la mediación, conciliación y arbitraje como las vías de solución a utilizar en caso de desacuerdo, sino que inserta en la regulación convencional mecanismos autónomos de solución de conflictos que, si bien es verdad que se basan en alguno de estos medios de solución o en varios, lo trascendente es su formalización como verdaderos procedimientos a seguir en caso de discrepancia, en los que existen reglas a seguir en lo referente a legitimación para instarlos, régimen de funcionamiento y valor y eficacia de las soluciones alcanzadas⁵⁵.

A pesar de que tras la reforma de la legislación laboral de 1994 se previó un auge en la regulación de estos procedimientos de solución por vía convencional, fruto de la apuesta que el legislador había hecho por la autocomposición, un análisis de nuestra negociación colectiva demuestra el escaso calado que ha tenido en la mente de los agentes sociales encargados de negociar en ámbitos sectoriales e inferiores. La creación en los convenios de procedimientos de solución extrajudicial propios, que solo resulten de utilidad para paliar problemas derivados del convenio que se produzcan en su exclusivo ámbito de aplicación, no ha sido la vía preferida por los negociadores a la hora implantar mecanismos que permitieran coadyuvar a la ejecución de los pactos convencionales⁵⁶. Por ello es frecuente que la opción de atribuir a terceros facultades compositivas se realice, no creando a través del propio convenio un procedimiento autónomo de solución, sino incluyendo en este la posibilidad de acudir a otros mecanismos «extra convenio», que, con la misma finalidad, hayan sido creados mediante acuerdos *ex* artículo 83 ET, bien en el ámbito estatal, como puede ser actualmen-

en absoluto, máxime cuando en la conciliación el papel protagonista lo tienen los sujetos en conflicto, siendo la única función del conciliador propiciar y presenciar el intento de acercamiento de las partes, como bien ha explicado ALFONSO MELLADO, C. *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Tirant lo blanch. Valencia. 1993, pág. 101.

⁵⁵ La excesiva procedimentalización de los procedimientos extrajudiciales incluidos en los convenios colectivos ha tenido algunas críticas por parte de la doctrina sobre su excesiva semejanza con el procedimiento judicial del que deben separarse los medios extrajudiciales. A pesar de que lo lógico sería que los mecanismos de solución autónoma estuvieran en su desarrollo lo más alejados posible de formalismos innecesarios, la virtualidad práctica de este exceso de regulación al que tienden los convenios colectivos es evidente si se tiene en cuenta la escasa tradición de este tipo de medios en nuestra negociación colectiva. Su institucionalización autónoma como verdaderos procedimientos, de utilización más o menos formal por las partes en conflicto, aunque sin excesivas rigideces que hagan infructuosa su finalidad de permitir que sean estas por sí mismas o con ayuda las que pongan fin a sus discrepancias, puede contribuir a que se vean por parte de los sujetos colectivos e individuales como mecanismos fiables de solución. Es razonable pensar que si a lo que no se conoce en la práctica se le añade la inexistencia de unos mínimos pasos a seguir por los sujetos que pretenden acudir a la vía extrajudicial, así como la ausencia de una seguridad jurídica de que los acuerdos alcanzados en ella tendrán eficacia, aunque sea meramente obligacional, mal podrá pretenderse que dejen la seguridad que les brinda el procedimiento judicial y se internen en senderos ajenos a este. Por esta razón, so pena de parecer demasiado formalista, sería razonable la existencia de una legislación mínima que regulara aspectos tales como la eficacia de los acuerdos o los efectos procesales que se derivan de ellos, sin que suponga una merma del trascendente papel que en este tema tiene la autonomía colectiva, permitiéndose con ello paliar las reticencias de los sujetos a utilizarlos de modo alternativo a la vía jurisdiccional.

⁵⁶ Como lo demuestra el hecho de que de entre los 467 convenios negociados entre 1998 y 2001, tanto sectoriales como empresariales, solo 16 de ellos, el 3,42 por 100, incluyeron en su articulado un procedimiento extrajudicial de solución de los conflictos propio.

te el II Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales⁵⁷, o de ámbito autonómico, en el cual existen abundantes acuerdos sobre este particular. La idea de dirigir la solución de las controversias hacia estos procedimientos ya creados se basa tanto en la opción de minimizar costes de negociación, que al no tener que ponerse de acuerdo en crearlos pueden dedicarse a otros aspectos de mayor interés, como en nutrirse de mecanismos que cuentan con cierto respaldo institucional y presupuestario⁵⁸ y que han demostrado su efectividad práctica.

3.1. Régimen de funcionamiento de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos convencionales.

Una de las críticas que pueden hacerse a la autonomía colectiva a la hora de regular procedimientos convencionales con los que solucionar los conflictos que se puedan derivar de lo pactado es la falta de imaginación a la hora de concretarlos. No se han ideado mecanismos nuevos de solución que sean una opción verdaderamente alternativa a los ya existentes, sino que se han limitado a concretar, sobre la base de los medios ya clásicos de solución extrajudicial, como son la mediación y el arbitraje, toda una serie de pasos a seguir por los sujetos en conflicto hasta llegar a su solución, los cuales, en la mayoría de los casos, son idénticos en unos convenios y en otros, lo que no da una idea de lo escasamente desarrollado que se encuentra este tema en nuestra negociación colectiva. Esta identidad de pasos a seguir en los procedimientos convencionales de solución extrajudicial es precisamente la que nos va a permitir extraer de ellos las pautas más frecuentes que los conforman.

Ya hemos mencionado que básicamente son dos los medios de solución sobre los que se basan estos procedimientos: la mediación⁵⁹ y el arbitraje⁶⁰, siendo la conciliación olvidada de modo sis-

⁵⁷ Suscrito el 3 de enero de 2001.

⁵⁸ El apoyo con que cuentan los acuerdos de solución de conflictos por parte del Gobierno se ha demostrado con el Acuerdo tripartito que en esta materia se suscribió el 3 de abril de 2001 (BOE 2-5-2001), como complemento al suscrito para la renovación del ASEC. Mediante aquel «el Gobierno (...) adquiere el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en el segundo acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos». En coherencia con el compromiso adquirido de fomento de los mecanismos alternativos a la vía judicial, el Gobierno se compromete a adoptar «las medidas presupuestarias y técnicas necesarias para facilitar la consecución de los fines estipulados en el aludido Acuerdo y su Reglamento de desarrollo, en concepto de subvención». Para ello se habilita el crédito necesario para dotar presupuestariamente a la Fundación encargada de gestionar el ASEC-II. Medidas que, sin embargo, no son concedidas para la ejecución y eficacia de los procedimientos autónomos incluidos en los convenios colectivos, por lo que no extraña su escaso índice de desarrollo por parte de nuestra negociación colectiva, como tendremos ocasión de comprobar.

⁵⁹ El desarrollo de este medio autónomo de solución es escaso en nuestro ordenamiento, lo que a juicio de TOROLLO GONZÁLEZ, F. *La mediación laboral*, *op.cit.* pág. 44, se debe a dos factores: uno la aptitud de los interlocutores sociales respecto a la solución extrajudicial del conflicto y otro, a la propia idiosincrasia del conflicto laboral, que frente a los civiles y mercantiles, presenta una serie de peculiaridades que le dotan de una singular naturaleza como la mayor frecuencia con la que aparece en la vida social, su aparición entre partes desiguales y la existencia indiscutible de un interés social además del económico. Esta escasez de normas reguladoras ha repercutido como no podía ser de otra manera, en la autonomía colectiva a la hora de regular estos mecanismos en los convenios, haciendo mayor incapie en la regulación del procedimiento arbitral que en el de mediación.

⁶⁰ La posibilidad de introducir medios arbitrales de solución a través de convenios colectivos es unánimemente admitida por la doctrina. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M.E. «Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español», *op. cit.* págs. 36-37; VALDÉS DAL-RÉ, F. *El arbitraje en los conflictos colectivos*, *op. cit.* pág. 71; GÁRATE CASTRO,

temático, fruto sin duda de su ausencia en el artículo 91.2 ET. Ambos medios se configuran a modo de dos estadios a los que acudir en demanda de solución, siendo lo ideal optar en primer lugar por la mediación, al ser esta una vía verdaderamente autónoma, en la que son los sujetos los que tienen en sus manos la decisión última de solucionar o no la divergencia que los enfrenta, a diferencia del arbitraje. Quizás para encauzar los conflictos hacia la mediación como primera instancia es por lo que los convenios la regulan en primer lugar, seguida del procedimiento arbitral, pero la elección de acudir a uno u otro de modo inicial queda en manos de las partes en conflicto.

3.1.1. Mediación.

La característica fundamental que describe el procedimiento mediador en la regulación convencional es, precisamente, la ausencia de procedimiento. La autonomía colectiva, fiel a los principios que deben regir la solución autónoma de los conflictos, estipula que la mediación no está sometida a tramitación preestablecida, dejando en manos de los sujetos que acuden a ella, la libre iniciativa de cada uno de los pasos a seguir hasta llegar al acuerdo. Por esta razón, solo en lo que respecta a la designación del mediador y a la formalización y efectos de la avenencia es donde se fijan una reglas mínimas a seguir ⁶¹.

El procedimiento se inicia con el acuerdo de ambas partes enfrentadas de acudir a la mediación, ya que como regla general puede elegir entre otros medios de solución regulados en el convenio, normalmente el arbitraje. Por tanto, el recurso a la mediación es voluntario, no siendo necesario solventar este trámite en el caso de que se quiera acceder directamente al procedimiento arbitral. En algunos convenios se exige que el acuerdo de los sujetos en conflicto se realice por escrito, de modo que quede constancia del mismo, en el que se relatarán las divergencias que quieren someter a discusión, designando asimismo la persona o personas en las que recaerá la labor de mediador, señalándole a este las gestiones sobre las que versará su función. De este escrito se dará traslado a la comisión paritaria a efectos de información y registro ⁶².

La designación del mediador también ha de realizarse por acuerdo de las partes. Los convenios se decantan porque la elección recaiga de modo preferente en alguno de los terceros que se encuentran incluidos en una lista de mediadores previamente realizada por la comisión paritaria, pero esta es solo una opción, porque no se impone en ningún momento que tengan que elegir al tercero de entre

J. «Composición y solución privada de conflictos de trabajo». REDT 87/98, págs. 69-70; ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. *La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. pág. 352; CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 45; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. *El arbitraje laboral*, op. cit. pág. 8; SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, op. cit. pág. 40.

⁶¹ Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 20-5-1996, art. 89); convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 26-5-1998, art. 83); convenio colectivo de la ONCE para su personal (BOE 15-7-1999, art. 82).

⁶² Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 27-5-1996, art. 88); convenio colectivo para el sector de derivados del cemento (BOE 27-8-1996, art. 105). En otros en cambio, ni siquiera se impone el contenido del escrito ni su existencia siquiera: convenio colectivo de la empresa «Mantenimiento de sistemas Gec Alsthom transportes, S.A.» (BOE 19-2-1998, art. 62); convenio colectivo estatal para las empresas concesionarias privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-3-1998, art. 68).

ellos⁶³. Cuando desde el convenio se permite que cada parte pueda proponer un mediador de entre estas listas, se da opción a la otra para que lo acepte o designe el que estime conveniente, actuando en este último caso los dos conjuntamente⁶⁴. Resulta evidente que, como el mediador no tiene por qué ser una persona, sino que también puede desempeñar esta competencia un órgano colegiado, las partes pueden acudir a la comisión paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Una vez recibida la propuesta, el citado órgano se dirigirá a los sujetos en conflicto ofreciéndoles sus servicios⁶⁵. En ocasiones se permite que cuando la petición no se realice sea la propia comisión paritaria la que se dirija a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación, siempre que así lo hayan acordado sus miembros por unanimidad⁶⁶.

3.1.2. Arbitraje.

3.1.2.1. El compromiso y el convenio arbitral.

Al ser el arbitraje un medio autónomo de solución de conflictos se exige que exista constancia de que las partes en conflicto han decidido, por su propia voluntad, acudir a él en vez de recurrir a instancias jurisdiccionales o a otros medios autónomos⁶⁷. Tiene así la institución arbitral una manifestación contractual que delimita e identifica sus límites objetivos. El compromiso arbitral es el negocio jurídico a través del que las partes unidas por cualquier tipo de relación jurídica, como puede ser la laboral, determinan su conformidad con someter al arbitraje los eventuales conflictos que pudieran enfrentarlas en un futuro derivados de dicha relación⁶⁸.

Pero el compromiso arbitral, también denominado «cláusula compromisoria»⁶⁹, necesita de una actualización posterior. La manifestación genérica de voluntad emitida con anterioridad mediante la

⁶³ Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 27-5-1996, art. 88); convenio colectivo para el sector de derivados del cemento (BOE 27-8-1996, art. 105).

⁶⁴ Opción del convenio colectivo estatal para la industria química (BOE 26-6-2001, art. 94).

⁶⁵ Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 20-5-1996, art. 89); convenio colectivo de la empresa «ONCE» (BOE 15-7-1999, art. 82).

⁶⁶ Convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 67); convenio colectivo estatal de distribuidores de especialidades farmacéuticas (BOE 20-9-2000, art. 38).

⁶⁷ Esta declaración de voluntad es el origen del procedimiento arbitral. MARTÍNEZ VÁZQUEZ DE CASTRO, L. *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil*. Madrid. Civitas. UNED. 1984.

⁶⁸ MARTÍNEZ VÁZQUEZ DE CASTRO, L. *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil*, op. cit. pág. 34; REGLERO CAMPOS, L. *El arbitraje (el convenio arbitral y las causas de nulidad del laudo en la Ley de 5 de diciembre de 1988)*. Madrid. Montecorvo. 1991, pág. 75.

⁶⁹ Esta denominación se encontraba en la Ley de 22 de diciembre de 1953, de Arbitraje de Derecho Privado, para distinguirla del concepto de «convenio arbitral». Dicha cláusula consistía en una manifestación de voluntad expresa por la que sujetos unidos por una relación jurídica, afirman su deseo de acudir al procedimiento arbitral para solventar los futuros conflictos que se puedan producir entre ellas en el futuro como consecuencia de la relación que las une. A pesar de que esta distinción fue suprimida, según hace referencia la EM de la Ley 36/88, de 5 de diciembre de Arbitraje, con la finalidad de «superar la relativa ineficacia de la cláusula compromisoria o contrato preliminar», nos hacemos eco de ella, para delimitar este negocio jurídico del compromiso arbitral propiamente dicho, que en el ámbito laboral tiende a identificarse con el «convenio arbitral» al que hace referencia la Ley 36/1988.

cual los sujetos que ahora están inmersos en una situación conflictiva expresaron su voluntad de someter al arbitraje las futuras controversias que su relación jurídica pudiese ocasionar, necesita ser actualizada cuando el conflicto se produce realmente. Esta decisión, que en el ámbito civil se identifica con el término de «convenio arbitral», delimita las materias que se someten al árbitro, las cuestiones que este tiene que resolver⁷⁰.

A pesar de que en el ámbito de lo laboral la doctrina y el propio ET, en su artículo 91, no tienden a distinguir e incluso confunden, ambos momentos, la suscripción del compromiso arbitral y la actualización de la voluntad a través del convenio arbitral⁷¹, no hay duda de que su delimitación es importante para comprender el alcance de esta institución, sobre todo a la hora de delimitar la obligatoriedad de acudir al arbitraje cuando el compromiso arbitral se fija a través de una norma convencional. La cláusula compromisoria ha de contener la manifestación expresa de las partes de aceptar que sus conflictos futuros serán solventados a través del arbitraje. Nada impide que junto con esta declaración de voluntad expresa se delimiten también algunos elementos institucionales del propio mecanismo extrajudicial. El compromiso o convenio arbitral, en cambio, contiene un explícito acuerdo de varios sujetos que se encuentran enfrentados de someter su conflicto, ahora sí actual y concreto, al arbitraje. Esta necesidad de que la discrepancia se haya actualizado determina que el compromiso arbitral nazca cada vez que surja un conflicto, debiendo suscribirlo las partes en ese momento⁷², delegando a través de él en el árbitro, la solución de aquella⁷³. Por ello ha de contener, ahora sí de manera obligatoria, la concreta designación del tercero imparcial, el asunto o asuntos sometidos a su resolución y el procedimiento a seguir, es decir, tanto los concretos aspectos que deben ser necesariamente sustanciados por las partes y el o los árbitros, como el medio utilizado en la labor de estos, el Derecho o la equidad⁷⁴.

⁷⁰ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Medios autónomos de solución y proceso judicial». AA.VV. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Madrid. CES de la Comunidad de Madrid. 1995, pág. 126. A pesar de que este autor se refiere a «compromiso arbitral» no hay duda de que debe entenderse «convenio arbitral» ya que solo este tiene la virtualidad de delimitar las concretas materias que se someten al árbitro, pues en el compromiso arbitral el conflicto todavía no está actualizado por lo que no puede determinarse sobre qué concreta cuestión tendrá que centrar el tercero su labor. Este es solo un ejemplo de la confusión terminológica de la que es objeto este tema en el ámbito laboral, en el que, por lo general, el término «compromiso arbitral» se utiliza de una forma genérica, sin hacer distinciones sobre si se refiere al momento de establecimiento del arbitraje o al de la aceptación de su utilización para un conflicto concreto, lo que sin duda está generando importantes problemas en la práctica.

⁷¹ Aunque haya habido excepciones que han intentado delimitar este previo momento de instauración del arbitraje, antes de que el conflicto se actualice, para diferenciarlo del compromiso arbitral propiamente dicho. Así, DEL REY GUANTER, S. «Los medios extrajudiciales en la Ley de 1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales». AA.VV. *Conflictos colectivos*. CGPJ. 1994, págs. 157-158, denominó a la cláusula compromisoria arbitral como «compromiso arbitral normativo» o «genérico» y al compromiso arbitral «compromiso arbitral específico».

⁷² VALDÉS DAL-RE, F. *El arbitraje en los conflictos colectivos*, op. cit. pág. 74.

⁷³ CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 51.

⁷⁴ MARTÍNEZ VÁZQUEZ DE CASTRO, L. *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil*, op. cit., pág. 34; REGLERO CAMPOS, L. *El arbitraje (el convenio arbitral y las causas de nulidad del laudo en la Ley de 5 de diciembre de 1988)*. Madrid. Montecorvo. 1991, pág. 75. La doctrina civilista no se pone de acuerdo en la naturaleza del convenio o compromiso arbitral y de la cláusula compromisoria, decantándose, bien por el contrato de arrendamiento de servicio o bien por el mandato. En cambio, BALLESTER PASTOR, M.A. *El arbitraje laboral*. Madrid. MTSS. 1993, pág. 152, se decanta por incluirlos dentro del concepto de «negocio jurídico per relationem».

La suscripción de la cláusula compromisoria se podrá realizar a través de convenios colectivos, configurándose así estos como los negocios jurídicos principales en los que dicha cláusula se incardina⁷⁵. Así lo admite el artículo 91.2 ET en relación con el artículo 85.1 ET, determinando la idoneidad de ambos instrumentos a la hora de fijar genéricos compromisos de sumisión al arbitraje que afectarán a todos los sujetos que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de dichas normas, siempre, claro está, de que el convenio colectivo sea estatutario⁷⁶. La voluntariedad u obligatoriedad a la hora de acudir al procedimiento arbitral va a determinar la necesidad o no de suscribir un convenio arbitral cada vez que exista un conflicto derivado de la aplicación e interpretación de la norma convencional. En principio, la voluntariedad está garantizada por medio de la institución del convenio arbitral, a través del cual las partes manifiestan su voluntad de acudir al procedimiento arbitral⁷⁷. Pero de la dicción del artículo 91 ET se deriva que en nuestro ordenamiento existe un doble criterio en este sentido, que se deriva del tipo de conflicto sometido a arbitraje, individual o colectivo.

Respecto de los conflictos individuales, el párrafo 5.º del artículo 91 ET dispone que el arbitraje será utilizable en este tipo de controversias cuando las partes se sometan expresamente a ellos. Por tanto, está vedada a la autonomía colectiva la imposición por convenio o acuerdo interprofesional de la substanciación mediante arbitraje de los conflictos individuales que se puedan derivar de la administración convencional. De este modo, cuando la aplicación o interpretación de la norma convencional aplicable a los sujetos individuales derive en una discrepancia que los enfrente, deberán suscribir por sí mismos tanto el compromiso arbitral como el convenio arbitral. No obstante, dado que sí está permitido el establecimiento de arbitrajes facultativos para la resolución de este tipo de conflictos, si el convenio o acuerdo interprofesional sí dispone de un compromiso arbitral referido a los conflictos individuales, los sujetos en conflicto deberán suscribir el correspondiente convenio arbitral en el momento en el que se suscite la discrepancia⁷⁸. Entendemos que esto no iría

⁷⁵ CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. págs. 54-55; PÉREZ DEL RÍO, T. «La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos». AA.VV. *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*. Tecnos. Madrid.1996, pág. 114; VALDES DAL-RÉ, F. *El arbitraje en los conflictos colectivos*, op. cit. pág. 74; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. 2000, pág. 963; ALFONSO MELLADO, C. y PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. *La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. pág. 352.

⁷⁶ Y así lo viene admitiendo la negociación colectiva. En la mayoría de las regulaciones convencionales se utiliza una concreta frase, que se ha convertido cláusula de estilo, mediante la que se establece el compromiso genérico de acudir al arbitraje para solucionar los conflictos que emanen del propio convenio. La cláusula dice así: «mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano, la solución que este dicte sobre sus divergencias», para luego pasar a regular todo el procedimiento arbitral. *Vid.* convenio colectivo para el sector del corcho (BOE 27-06-1996, art. 89); convenio colectivo estatal para el sector de derivados del cemento (BOE 27-08-1996, art. 106); convenio colectivo «ONCE, S.A.» (BOE 24-06-1997, art. 83); convenio colectivo estatal para las empresas concesionarias y privadas de aparcamiento de vehículos (BOE 11-03-1998, art. 69); convenio colectivo estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 26-05-1998, art. 84); convenio colectivo Ente público de aeropuertos españoles y navegación aérea (AENA) (BOE 14-05-1999, art. 11).

⁷⁷ CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 91.

⁷⁸ Este compromiso de sumisión al arbitraje no presenta particularidades, no diferenciándose en su naturaleza del contemplado en el artículo 3 de la Ley 36/1988, de Arbitraje. A juicio de DURÁN LÓPEZ, F. «El laudo arbitral en los conflictos laborales». *RL* n.º 1/93, pág. 18, la inaplicación de la Ley de arbitraje no debe impedir, en el actual vacío de regulación que existe en esta materia en el ámbito laboral, la «operatividad» en este de los principios en que se inspira la regulación del arbitraje de derecho privado. Se pueden considerar aplicables dos previsiones fundamentales: una, que el compromiso arbitral excluye el conocimiento del asunto por parte de los órganos jurisdiccionales, debiendo declararse si se plantea la pretensión, la incompetencia de la jurisdicción (art. 11 Ley 36/1988); y otra, que el laudo arbitral puede impugnarse ante los Tribunales del orden social de la jurisdicción, pero en las condiciones estrictas en las que pueden impugnarse los laudos.

en contra de la dicción del artículo 91.5 ET por cuanto la norma convencional solo les estaría permitiendo utilizar un procedimiento extrajudicial, dejando en las manos individuales la concreta sumisión del conflicto al mismo, lo que se produciría a través de la manifestación expresa de su voluntad en este sentido contenida en el convenio arbitral, que es lo obligatoriamente exige el artículo 91.5 ET ⁷⁹.

Por lo que se refiere a los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, hay que diferenciar si el compromiso arbitral se ha establecido en el convenio colectivo o acuerdo interprofesional de forma voluntaria u obligatoria. El ET permite imponer compromisos arbitrales desde ambos ⁸⁰, pero no está tan clara la idea de si es posible que también se establezcan en ellos los concretos convenios arbitrales. La solución es fácilmente constatable cuando el compromiso arbitral es voluntario. En este caso, independientemente del conflicto que haya de ser resuelto, sea colectivo o individual, se produce una ruptura del convenio arbitral respecto del negocio jurídico principal, esto es, respecto del convenio colectivo o acuerdo interprofesional que fija el sistema arbitral ⁸¹. Esto determina que cada vez que se produzca un conflicto las partes han de expresar su conformidad a que el mismo se solvete a través del arbitraje ⁸². Pero en el caso de que el compromiso arbitral estuviera configurado como obligatorio desde un convenio o acuerdo interprofesional, la regla de separación no existiría, porque la propia fuente de establecimiento del arbitraje actuaría como convenio arbitral. Ante esta circunstancia, la determinación de si es necesario suscribir en todo caso

⁷⁹ CASAS BAAMONDE, M.E. «El arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual». *RL T. I/94*, pág. 11. La doctrina se encuentra dividida sobre la posibilidad de imponer el arbitraje desde los contratos de trabajo. En contra de esta posibilidad se manifiestan CASAS BAAMONDE, M.E. «Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral». AA.VV. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. Madrid. CES de la Comunidad de Madrid. 1995, págs. 62-63; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. *Aplicación e interpretación de convenios colectivos*, op. cit. pág. 324, bajo la idea de que el artículo 91.5 ET se refiere solo a las partes en conflicto y no a las partes del contrato de trabajo, lo que se confirma con la mención del artículo 65.3 LPL. En cambio otro sector de la doctrina, entre los que se encuentran CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 54, DESDENTADO BONETE, A. *Reforma y crisis del proceso social (1994-1996)*. Pamplona. Aranzadi. 1996, pág. 260, admiten el establecimiento de arbitrajes obligatorios establecidos en contratos de trabajo debido a que del artículo 91.5 ET no se desprende esta limitación. La solución al problema vendrá de la mano de que se determine si el trabajador tiene derecho o no a disponer de su derecho de tutela judicial efectiva. Como ya vimos, este derecho no resulta violado por el establecimiento voluntario de compromisos arbitrales porque siempre queda abierta la vía judicial. Mayor problema resultará admitirlo cuando el arbitraje venga impuesto obligatoriamente desde el contrato. Pero en este supuesto bastaría alegar el artículo 3.5 ET sobre irrenunciabilidad de derechos: al trabajador no puede imponérselo desde el contrato que renuncie a un derecho sin que él esté de acuerdo. Si lo está no tendrá inconveniente en que su contrato le obligue a acudir al arbitraje siempre que se produzca un conflicto con el empresario; si no lo está y el compromiso arbitral es una imposición de aquel, solo tendrá que alegar el mencionado principio para que le resulte inaplicable este.

⁸⁰ ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO/SALA FRANCO. *La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales*, op. cit. pág. 351 y ss.; DURÁN LÓPEZ, F. *El laudo arbitral en los conflictos laborales*, op. cit. pág. 21; CRUZ VILLALÓN, J. *El arbitraje en la reforma legislativa*, op. cit. pág. 55.

⁸¹ VALDÉS DAL-RE, F. *El arbitraje en los conflictos colectivos*, op. cit. pág. 74; CASAS BAAMONDE, M.E. «Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual», op. cit. págs.11-12.

⁸² Concretamente, la iniciación del procedimiento se inicia con un acuerdo de ambas partes, del que se remite una copia a la comisión paritaria y a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y publicidad. *Vid.* convenio colectivo de la empresa «ONCE, S.A.» (BOE 15-7-1999, art. 83); convenio colectivo estatal de industrias del curtido, correos y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 21-8-2000, art. 26); convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 4-8-2000, art. 68).

un convenio arbitral cuando, existiendo un previo compromiso, el conflicto previsto por las partes se actualiza, se hace del todo trascendental a la hora de abordar el posible establecimiento de arbitrajes obligatorios en normas convencionales, sobre todo mediante acuerdos interprofesionales.

¿Hasta qué punto la suscripción de un compromiso arbitral a través de un convenio colectivo de eficacia general determina que no sea necesario suscribir el convenio arbitral una vez que el conflicto se actualice? En principio, según doctrina emitida en el ámbito del arbitraje privado, no es necesario que el compromiso y el convenio arbitral se produzcan de forma separada. Si aquel contiene todos los elementos necesarios para que se desarrolle el procedimiento arbitral de una forma adecuada (designación o modo de determinación del árbitro o árbitros, cuestiones que someten a su juicio y procedimiento a seguir) no es necesario que se produzca el convenio arbitral, por lo que las partes en conflicto solo tendrán que suscribir la correspondiente demanda de arbitraje para entender que optan por acudir a este medio extrajudicial para resolver el conflicto que actualmente las enfrenta⁸³. Trasladando estas ideas al arbitraje laboral, si se admitiera que los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales son instrumentos idóneos para contener conjuntamente compromisos y convenios arbitrales, puesto que pueden incluirse en un mismo negocio jurídico, se estaría permitiendo que en los conflictos que se derivasen de las regulaciones contenidas en ellos no fuera necesario suscribir los concretos pactos de sometimiento al arbitraje, porque el convenio arbitral estaría implícito en el acuerdo interprofesional.

Partimos de la base de que el artículo 91 ET no parece exigir sometimiento expreso al arbitraje cuando las partes en conflicto son colectivas. Pero la determinación de la necesidad o no de suscribir el convenio arbitral cada vez que se produzca un conflicto colectivo vendrá determinado por el ámbito en el que se haya suscrito el compromiso arbitral y en el que se produzca el conflicto. Como dijimos, la suscripción del compromiso arbitral se establece en un acuerdo o pacto colectivo, como puede ser el del artículo 83.2 y 3 ET o un convenio colectivo de eficacia general, de forma voluntaria. Si el conflicto se produce entre alguno de los sindicatos y organizaciones sindicales firmantes de aquellos acuerdos tendrán que suscribir el correspondiente convenio arbitral, porque aunque les vincula el compromiso que firmaron cuando aceptaron que se les aplicasen, sin embargo, no a todos los que les afecta pueden estar en conflicto o pueden querer acudir a este procedimiento extrajudicial para solventarlo⁸⁴. En cambio, cuando el recurso al procedimiento arbitral se establece como obligatorio, *ex* artículo 83 ET o por convenio de eficacia general, el convenio arbitral no será necesario cada vez que se produzca una divergencia entre los sujetos colectivos, ya que es el propio acuerdo colectivo que fija el compromiso, el que actúa como tal⁸⁵. Al tener que recurrir al arbitraje para solventar todos los conflictos que enfrenten a

⁸³ Esta posibilidad era permitida cuando la cláusula compromisoria era admitida por la Ley de Arbitraje de 1953, de tal manera que se podía pasar directamente al arbitraje sin necesidad de suscribir el convenio.

⁸⁴ VALDÉS DAL-RE, F. *El arbitraje en los conflictos colectivos*, *op. cit.* pág. 74, utiliza esta argumentación para determinar los supuestos en los que los sujetos colectivos firmantes del ASEC necesitan suscribir un convenio arbitral cada vez que se produce un conflicto concreto, pero entendemos que puede ser útil respecto de cualquier compromiso arbitral establecido mediante un acuerdo interprofesional.

⁸⁵ VALDÉS DAL-RE, F. *últ. op. cit.* pág. 74. Esta autor admite que la exigencia de recurso a la institución arbitral afectaría tanto a los firmantes del convenio colectivo que los han introducido con carácter obligatorio, como a los no firmantes del convenio, siempre que se trate de un convenio de eficacia general. Opinión que no compartimos pues, al tratarse de un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos que entra dentro de los mecanismos que coadyuvan a la administración convencional, debería ser de aplicación la doctrina del TCO en este sentido que, recordemos, inadmite la posibilidad de que intervengan en la administración del convenio sujetos colectivos no firmantes del pacto, a no ser que se trate de funciones negociadoras que, sin duda, no son las que se persiguen por los sujetos que recurren al arbitraje.

los firmantes del acuerdo se da por sobreentendido que las partes se someten a este medio extrajudicial de solución cuando surja una controversia concreta, al no tener otra opción debido a la imposición que sobre ellos planea y que emana del acuerdo interprofesional o del convenio colectivo. En estos casos, la demanda de arbitraje será la que concretará el asunto a dirimir por el árbitro o árbitros, así como las cuestiones sometidas y el plazo de emisión del laudo, permitiéndose, asimismo, que la iniciación del procedimiento arbitral pueda ser realizada unilateralmente, ya que una de las partes en conflicto tendrá la potestad de exigir a la otra que se someta al procedimiento ante la obligación que a ambas les impone un acuerdo formalizado por la vía del artículo 83 ET ⁸⁶.

Lo dicho rige, en principio, solo cuando el conflicto se produzca en el ámbito supraempresarial. En el ámbito de la empresa la exigencia del convenio arbitral cuando existe un acuerdo interprofesional o un convenio colectivo que lo imponen como medio de solución de las divergencias que se produzcan en sus respectivos ámbitos de aplicación, depende de la existencia o no en ellos de regulaciones convencionales. Si existen, el convenio arbitral no será exigible dado que ni siquiera se aplica el pacto que fija el compromiso arbitral por aplicación de la regla del artículo 84 ET. Pero en los supuestos de ausencia pueden existir dudas sobre la necesidad de suscribir un convenio arbitral cuando exista un acuerdo interprofesional o un convenio colectivo que impongan el arbitraje como medio de solución de los conflictos colectivos que se produzcan en su ámbito de aplicación, como puede ser la empresa. En estos supuestos entendemos que el convenio arbitral ha de exigirse en todo caso. Hay que tener presente que cuando el conflicto se actualice en el ámbito empresarial los suscriptores del convenio arbitral van a ser radicalmente distintos a los que aceptaron la obligatoriedad del sometimiento a este, debido a que en dicho ámbito no cuentan con legitimación para negociar los sujetos colectivos que firmaron el acuerdo interprofesional o el convenio colectivo que establece el recurso obligatorio al arbitraje. Permitir que en estos pactos colectivos puedan incluirse convenios arbitrales que afecten a sujetos colectivos que ni siquiera estuvieron en la negociación del acuerdo o convenio podría suponer una lesión al principio de autonomía colectiva pues se estaría permitiendo que sujetos ajenos al ámbito del conflicto y que no cuentan con legitimación negocial en él, determinaran cuándo ha de acudir al arbitraje pudiendo ir en contra de la opinión de los que verdaderamente reúnen los requisitos de legitimación en el ámbito empresarial.

La suscripción de un compromiso arbitral no significa que todos los futuros conflictos que se produzcan entre las partes que lo suscriben vayan a ser solventados a través del arbitraje ya que es posible que estas desistan de esta posibilidad porque consideren más apropiado acudir cuando se produzcan problemas puntuales a otros medios que auguren mejores resultados. Precisamente por ello se exige que se actualice la manifestación de voluntad que hicieron en su momento una vez que se produzca un conflicto actual y real. Al ser el compromiso arbitral un negocio jurídico afecta a esta la posibilidad de desistir de lo negociado, siempre que se produzca por acuerdo de ambas partes y no por imposición de una de ellas o de forma unilateral ⁸⁷. Los suscriptores del compromiso incluido

⁸⁶ PÉREZ DEL RÍO, T. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, op. cit. pág. 114; BALLESTER PASTOR, M. *El arbitraje laboral*, op. cit. págs. 77-82.

⁸⁷ El desistimiento conjunto cuando es decidido por ambas partes es admitido por VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente*, op. cit. pág. 566; CASAS BAA-MONDE, M.E. *Procedimientos de solución y reforma de la legislación laboral*, op. cit. pág. 65; DEL REY GUANTER, S. *Los medios extrajudiciales en la Ley de 1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales*, op. cit. pág. 162.

en el convenio o acuerdo interprofesional no pueden por separado, sin contar con la opinión de la otra parte, decidir inaplicar la cláusula en la que se ha fijado su voluntad de acudir al arbitraje para solucionar los conflictos que se deriven de la aplicación o interpretación del pacto colectivo o para cualquier otra controversia que hayan determinado. Ello es así por dos motivos: en primer lugar, porque el compromiso arbitral no puede quedar en manos de una de las partes, lo que iría en contra del artículo 1.256 del Código Civil, y, en segundo lugar, porque al encontrarse dicho compromiso fijado en un convenio colectivo, desistir del mismo unilateralmente sería tanto como dejar en manos de uno de los implicados la inaplicación de una regulación que le afecta por la eficacia general del instrumento convencional en el que se encuentra.

El incumplimiento del compromiso arbitral por una de las partes que decide unilateralmente obstruir el desarrollo del procedimiento o acudir a la vía judicial debe derivarle responsabilidades al incumplirse un contrato, pudiendo en este caso ser de aplicación las reglas generales de incumplimiento de las obligaciones contractuales contenidas en el Código Civil. Asimismo, como no existe en nuestro ordenamiento ningún medio que impida a los sujetos que incumplieron el compromiso arbitral substanciar su pretensión ante la jurisdicción social en contra de lo que se convino, ha de admitirse la posibilidad de que la otra parte formule la excepción de compromiso arbitral prevista en el ámbito procesal civil. No obstante, la aplicabilidad de dicha excepción presenta el inconveniente de que ha desaparecido de la actual regulación de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil (LEC). Con la regulación anterior, la sumisión de la cuestión litigiosa a arbitraje era una excepción dilatoria (art. 533.8 LEC) oponible por las partes en el caso de que se interpusiera una demanda ante la Jurisdicción social pendiente un arbitraje⁸⁸. Cuando el órgano judicial comenzaba a conocer de la materia sometida a arbitraje, el juicio devenía ineficaz, sobre la base del artículo 11.2 de la Ley 36/1988, de arbitraje⁸⁹. Sin embargo, la excepción de sumisión al arbitraje ha desaparecido en la Ley 1/2000, aunque no por ello ha de entenderse como inoponible a la demanda. El artículo 405 LEC permite que el demandado, en la contestación a la demanda, aduzca «las excepciones procesales y demás alegaciones que pongan de relieve cuanto obste a la válida prosecución y término del proceso mediante sentencia sobre el fondo», enumerando al artículo 416 LEC alguna de ellas. A pesar de que en la lista de excepciones contenida en dicho artículo no se menciona la «sumisión de la cuestión litigiosa a arbitraje» la virtualidad de esta ha de ser admitida, ya que la dicción del artículo 416 LEC es abierta al admitir la resolución por el Tribunal sobre «cualquiera circunstancias que puedan impedir la válida prosecución y término del proceso», como puede ser que exista un compromiso arbitral que obligue a las partes en conflicto a acudir a este procedimiento extrajudicial antes de intentar su solución

⁸⁸ LORENZO DE MEMBIELA, J.B. *Excepciones dilatorias y perentorias en el proceso laboral y de Seguridad Social*. Aranzadi editorial. Pamplona. 1999, pág. 361.

⁸⁹ DE LA OLIVA, A. y FERNÁNDEZ, M.A. *Derecho Procesal*, II. Editorial Centro de estudios Ramón Areces. Madrid. 1996, pág. 71. A pesar de que la dinámica procesal de esta excepción se encuentra determinada por la Ley 36/88 y que esta no se aplica a los arbitrajes laborales, es necesario hacer una excepción en este caso, por motivos de seguridad jurídica. En este sentido, la aplicación en el ámbito laboral ha sido admitida por el Tribunal Supremo, en la Sentencia dictada en unificación de doctrina, de 28 de octubre de 1997 (AS.7682), que dispone: «más semejanza tendría, aunque por vía analógica, la excepción del número 8 del citado artículo 533 –"la sumisión de la cuestión litigiosa a arbitraje"– añadido por la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, que en su artículo 11.1 dispone que "el convenio arbitral obliga a las partes a estar y pasar por lo estipulado e impedirá a los Jueces y Tribunales conocer de las cuestiones litigiosas sometidas a arbitraje, siempre que la parte a quien interese lo invoque inmediatamente la oportuna excepción"».

por la vía jurisdiccional⁹⁰. La excepción deberá ser alegada por la parte que quiera oponerla, ante la imposibilidad de que el órgano judicial pueda apreciarla de oficio, ya que entre las estipulaciones contenidas en el convenio arbitral de aceptar lo resuelto por el laudo no figura la de abstenerse de interponer una demanda ante la jurisdicción social durante la tramitación del procedimiento extrajudicial⁹¹.

A pesar de la permisividad que hemos constatado cuando existe acuerdo en desistir del compromiso, hay que tener en cuenta que las posibilidades de llevarlo a cabo están en consonancia con la naturaleza del instrumento jurídico que los contiene: un convenio colectivo. Por ello, el desistimiento debe proceder de los mismos que negociaron y firmaron el convenio, de todos ellos, por lo que no basta que algunos de los suscriptores se pongan de acuerdo en ello; la proscripción del arbitraje como medio de solución de los conflictos derivados de la regulación convencional ha de ser una decisión suscrita por todos los firmantes del convenio de igual modo que decidieron incluirla en él, ya que, de alguna manera, se trata de una renegociación del convenio. Menores inconvenientes presenta el desistimiento del convenio arbitral. Una vez que el conflicto es actual y que las partes han manifestado su deseo de acudir a este medio extrajudicial pueden desistir en cualquier momento del procedimiento para acudir a otro que les parezca más conveniente o a la vía judicial. La única exigencia es que el desistimiento se produzca antes de que se dicte el laudo⁹².

Por lo que respecta al convenio arbitral, poco resta por decir. Tan solo especificar un poco más su contenido. Lo fundamental es que el convenio contenga la aceptación expresa y común de los suje-

⁹⁰ Y ello siempre que no se haya declarado nulo el arbitraje convenido, porque en este caso la excepción del sometimiento al mismo es del todo inútil. Así lo ha declarado el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de mayo de 1994 (A. 3757): «la repercusión de la incidencia respecto a la cláusula compromisoria pactada en el referido contrato es irrelevante en el actual estado de la controversia (...) (debido a que) el laudo a que se refiere dicho arbitraje, ya se dictó en 24 de julio de 1985, el cual, previa impugnación de la parte afectada, fue declarado nulo por haberse dictado fuera de plazo en sentencia de esta Sala (...), por lo que desde luego *es absolutamente impropedente replantear la cuestión sobre el sometimiento a la vía arbitral, cuando, como se dice, dicha vía se agotó y terminó en la sentencia indicada*, por lo que el motivo ha de rehusarse (...)» —la cursiva es nuestra—.

⁹¹ LORENZO DE MEMBIELA, J.B. *Excepciones dilatorias y perentorias en el proceso laboral y de Seguridad Social*, op. cit. pág. 361. Otros autores abogan por otras soluciones alternativas, como es el caso de SAGARDÓY BENGOCHEA, J.A. *El arbitraje laboral*, op. cit. pág. 8, admite que el juez desarrolle un papel activo en la determinación del procedimiento a seguir, que configura como una verdadera garantía para la realización óptima de este medio de solución. A juicio de este autor, en estos casos el juez deberá colaborar con la parte que desea acudir al arbitraje, restableciendo la voluntad contractual a través de la designación de un árbitro o árbitros que administrarán el arbitraje, delimitando los puntos sometidos a este y señalando los plazos en los que debe llevarse a cabo el procedimiento. Es decir, se dejaría en manos del juez los aspectos sobre los que las partes colectivas deberían haberse puesto de acuerdo y estipulado a través del convenio arbitral. Quizás esta opción deje en manos del juez una labor que no le corresponde, concretamente la de determinar los exactos términos en los que debe desarrollarse el arbitraje, debiendo tenerse en cuenta la separación radical que ha de existir entre los procedimientos extrajudiciales y la vía judicial.

⁹² Sin embargo, algunas regulaciones convencionales incluyen previsiones en el sentido de excluir cualquier otro procedimiento mientras dure el arbitraje. *Vid.* convenio colectivo estatal sector del corcho (BOE 27-06-1996, art. 90); convenio colectivo estatal derivados del cemento (BOE 27-8-1996, art. 107); convenio colectivo estatal para el sector de Grandes Almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81); convenio colectivo estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 26-5-1998, art. 84). Estas previsiones han de entenderse como una negativa a que existan dos procedimientos simultáneos sobre la misma cuestión pero no que las partes no puedan desistir de continuar con el arbitraje para acudir a otras vías, siempre con la condición de que se haga con anterioridad a la emisión de la resolución, debido a la eficacia vinculante del laudo.

tos que se encuentran en conflicto de acudir al arbitraje para resolverlo y que esté redacta en términos lo suficientemente claros como para deducir de su lectura la voluntad de las partes ⁹³. La negociación colectiva tiende también a introducir en él todos aquellos que en su opinión permiten un desarrollo coherente del procedimiento arbitral. Actualmente la autonomía colectiva está en línea de admitir que el acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje ⁹⁴ deberá ser por escrito ⁹⁵ en el que deberá constar el nombre del árbitro o árbitros, las cuestiones sometidas a resolución, los criterios que de común acuerdo se considere que han de ser observados, el plazo para dictar el laudo, la fecha y la firma de las partes ⁹⁶. Como puede observarse la exigencia de estos elementos en el escrito que inicia el arbitraje pone de manifiesto todos los puntos que podían no quedar claros en el compromiso arbitral fijado en el convenio. El árbitro se elige para resolver una controversia determinada pero las partes puede que no quieran volver a utilizar sus servicios una vez que pase el conflicto; por ello su designación ha de hacerse desde el convenio y no desde el compromiso convencional. Igualmente, en el escrito de iniciación se determinan tanto las cuestiones a resolver, que no podían ser conocidas cuando se firmó el compromiso arbitral, y los criterios que los divergentes entienden que el árbitro o árbitros han de seguir para la resolución del conflicto, dado que, ya que no todos los problemas son iguales tampoco tienen por qué serlo los criterios a utilizar para solucionarlos. En cuanto a la fecha y la firma, son requisitos propios de cualquier escrito que inicia un procedimiento. Lo que no es del todo coherente con la misión que desempeña el convenio arbitral es que a través de él se delimite el plazo en el que el tercero o terceros imparciales han de resolver la discrepancia, a no ser que los sujetos colectivos lo quieran así ⁹⁷. Lo normal es que de este escrito de iniciación se traslade copia a la comisión paritaria del convenio (normalmente a su secretaría) y a la autoridad competente a efectos de constancia y publicidad ⁹⁸.

⁹³ Naturalmente, como contrato que es está sometido a las reglas de interpretación del artículo 1.281 y siguientes del Código Civil en el caso de que de la declaración de voluntad contenida en el convenio no se pueda deducir a simple vista cuál es la voluntad real de los sujetos en conflicto. Curiosamente la negociación colectiva no se ha hecho eco de esta exigencia a la hora de regular el convenio arbitral en los convenios colectivos, pues estos solo se limitan a determinar los requisitos que debe reunir el acuerdo de sometimiento al arbitraje, pero no que deba contener precisamente dicha manifestación de voluntad. Quizá ello se deba a que se presume que si se inicia el trámite del arbitraje mediante aquel escrito es porque se está de acuerdo en utilizar este procedimientos extrajudicial.

⁹⁴ Que algunos convenios denominan «compromiso arbitral» cuando no hay duda de que nos encontramos ante convenios arbitrales propiamente dichos porque a través de ellos los sujetos colectivos expresan su voluntad de someter al arbitraje concretos conflictos, no siendo expresiones genéricas de sumisión. *Vid.* convenio colectivo estatal de la madera (BOE 20-5-1998, arts. 88 y 90); convenio colectivo estatal para el sector del corcho (BOE 27-5-1996, art. 89); convenio colectivo estatal del sector de derivados del cemento (BOE 27-8-1996, art. 106); convenio colectivo de la empresa «ONCE» y su personal (BOE 15-7-1999, art. 83).

⁹⁵ BORRAJO DACRUZ, E. «Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos colectivos». *Doc. Lab.* 10/1983, pág. 27, exige que el compromiso de suscripción al arbitraje ha de ser confeccionado en escritura pública; idea que en cambio no es suscrita por ALFONSO MELLADO, C.L. *El proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*. Tirant Lo Blanch. 1993, pág. 134.

⁹⁶ Convenio colectivo para los Grandes almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81); convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 13-8-1997, art. 68); convenio colectivo «ONCE, S.A.» (BOE 15-7-1999, art. 83).

⁹⁷ Convenio colectivo estatal para empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-4-1998, art. 69); convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 13-8-1997, art. 67); convenio colectivo «ONCE, S.A.» (BOE 15-7-1999, art. 83).

⁹⁸ Convenio colectivo estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 4-06-1996, art. 84); convenio colectivo corcho (BOE 27-06-1996, art. 89); convenio colectivo estatal para el sector de derivados del cemento (BOE 27-08-1996, art. 106); convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 13-08-1997, art. 67); convenio colectivo estatal para el sector de las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 2-10-1997, art. 26); convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81).

Dos son los efectos más importantes que la autonomía colectiva estima que produce la suscripción del convenio arbitral. En primer lugar, se produce una renuncia del ejercicio de la huelga y el cierre patronal mientras dure el procedimiento⁹⁹. Es una medida de paz laboral en buena lógica con el carácter que los agentes sociales siguen atribuyendo al convenio y con el que realmente tienen los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. La voluntariedad que estos dejan en manos de los sujetos enfrentados es una garantía de la innecesariedad de acudir a otros mecanismos más conflictivos para resolver el problema. Y, en segundo lugar, se pactan compromisos de no recurrir a ningún otro procedimiento de solución, sea judicial o extrajudicial, mientras se sustancia el proceso¹⁰⁰; regulación que, sin duda decae cuando las dos partes que se han comprometido en el arbitraje deciden desistir de él, como vimos. Esta decisión no resultaría contraria a la estipulación convencional por cuanto el desistimiento pone fin, por sí mismo, al procedimiento, dejando expeditas otras vías, siempre, como se dijo, con anterioridad a la emisión del laudo.

3.1.2.2. La legitimación para promover el arbitraje y designación del árbitro.

El legislador solo ha previsto reglas de determinación de los sujetos habilitados para instar el procedimiento arbitral en el caso de que el conflicto sometido al mismo sea individual. En estos casos, la legitimación puede deducirse de lo dispuesto en el artículo 91.5 ET, que al exigir el sometimiento expreso de «las partes» está admitiendo que sean solo los sujetos en conflicto los que puedan iniciar el procedimiento, entendiéndose por estos los que tienen una relación jurídica que se deriva de un contrato de trabajo¹⁰¹. En cambio, el artículo 91.4 ET no establece disposición alguna que permita deducir quiénes están legitimados en los procesos arbitrales en el caso de que los conflictos a solucionar deriven de la interpretación y/o aplicación convencional. Pero a pesar de esta ausencia de regulación, precisamente se hace depender la eficacia del laudo arbitral de quiénes sean los sujetos que hayan suscrito el compromiso arbitral.

No puede argumentarse que el artículo 91.4 ET establezca una reserva a favor de los sujetos colectivos que tengan legitimación suficiente para acordar un convenio colectivo de eficacia general en el ámbito del conflicto. Esta regulación solo se refiere a la eficacia que tendrá la resolución arbitral en

⁹⁹ Son estas algunas de las modalidades de cláusulas de paz sindical que ya analizamos al inicio de este estudio. Recurren a ellas: convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81); convenio colectivo para la industria del calzado (BOE 13-8-1997, art. 67). Incluso algunos convenios impiden que se recurra a la huelga o cierre patronal para abordar las cuestiones solventadas mediante el arbitraje: convenio colectivo estatal para empresas concesionarias privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-4-1998, art. 69); convenio colectivo estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 2-6-2000, art. 84).

¹⁰⁰ Convenio colectivo estatal para el sector de la madera (BOE 20-5-1996, art. 91); convenio colectivo estatal para el sector de perfumería y afines (BOE 4-06-1996, art. 84); convenio colectivo estatal para el sector del corcho (BOE 27-06-1996, art. 89); convenio colectivo estatal para el sector de los Grandes almacenes (BOE 11-11-1997, art. 81); convenio colectivo estatal de la industria química (BOE 26-6-2001, art. 96); convenio colectivo estatal para el sector de derivados del cemento (BOE 1-10-2001, art. 106).

¹⁰¹ La doctrina admite esta única posibilidad respecto de los convenios arbitrales. *Vid.* IGLESIAS CABERO, M. «Garantías de las partes interesadas en el arbitraje». AA.VV. *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, op. cit. págs. 93-94; DESDENTADO BONETE, A. *El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales*, en *Reforma y crisis del proceso social* (1994-1996). Pamplona. Aranzadi. 1996, pág. 260; CASAS BAAMONDE, M.E. «Procedimientos de solución...», op. cit. pág. 62.

el caso de que el compromiso arbitral sea suscrito por dichos sujetos, pero no que con ello se esté haciendo una reserva material respecto de ellos. Como ya dijimos, la autonomía colectiva tiene poder suficiente para establecer en los convenios colectivos no solo procedimientos arbitrales, sino también compromisos en este sentido, por lo que no puede vedarse a los sujetos colectivos esta posibilidad. Lo único que hay que tener presente es que el laudo que resuelva el conflicto colectivo no tendrá eficacia *erga omnes* si no se reúnen los requisitos de legitimación de los artículos 87, 88 y 89 ET. Teniendo presente esto, la legitimación vendrá determinada por el ámbito en el que se produzca el conflicto, ya que el convenio arbitral, que es el instrumento que verdaderamente da inicio al procedimiento arbitral, ha de ser suscrito por los sujetos colectivos que se encuentran afectados por la controversia, por lo que solo estos tendrán la legitimación suficiente para hacerlo; legitimación que deriva precisamente de que a ellos es a los que afecta la controversia que va a ser objeto de conocimiento por esta vía. Independientemente de que los sujetos colectivos ostenten o no en el ámbito de conflicto la representatividad suficiente para adoptar en él un convenio colectivo de eficacia general, podrán iniciar el procedimiento arbitral si se encuentran inmersos en la dialéctica. Por tanto, la legitimación negocial que un sujeto colectivo pueda tener en el ámbito conflictual no le habilita automáticamente para iniciar el procedimiento arbitral; además de esta característica ha de reunir otra más: la de ser parte interesada en el conflicto. Cosa distinta será que se quiera que la resolución que ponga fin al procedimiento tenga eficacia de convenio colectivo, en cuyo caso sí deberán reunirse los requisitos de los artículos 87, 88 y 89 ET, pero esta no es una cuestión que afecte a la legitimación sino a la validez y alcance del laudo.

Aceptar esta opción permite una utilización generalizada de este medio extrajudicial, ya que todos los sujetos colectivos incluidos dentro del ámbito de aplicación de un convenio que contenga un compromiso arbitral podrán hacer uso de él si así lo estiman conveniente, dificultándose esta opción si se exigieran requisitos de representatividad en el ámbito conflictual pues no puede pensarse que todos los sujetos colectivos que puedan en algún momento ser parte de situaciones controvertidas derivadas de la administración convencional van a tener la legitimación requerida para negociar y firmar, en dicho ámbito, un convenio colectivo estatutario. La ausencia de requisitos de legitimación a la hora de instar el arbitraje es uno de los medios idóneos para el fomento de los medios extrajudiciales de solución ¹⁰².

El árbitro o árbitros que van a encargarse de resolver el conflicto planteado puede ser designado desde el convenio colectivo, nombrando nominalmente a la persona/s u órgano/s sobre el que habrá de recaer dicha competencia ¹⁰³ o puede dejarse su designación en manos de las partes ¹⁰⁴, siendo estas las encargadas de elegirlos de entre expertos de reconocido prestigio en el mundo del Derecho ¹⁰⁵ o de entre una lista previamente elaborada por la comisión paritaria ¹⁰⁶.

¹⁰² PÉREZ DEL RÍO, T. *La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos*, op. cit. pág. 116.

¹⁰³ Convenio colectivo del grupo «Iberdrola» (BOE 25-5-2001).

¹⁰⁴ Todos los convenios colectivos citados excepto el de la nota anterior optan por la libre designación de las partes en conflicto.

¹⁰⁵ Convenio colectivo de la empresa «Mantenimiento de sistemas GEC Alsthom transporte» (BOE 19-2-1998, art. 63); convenio colectivo estatal para la industria química (BOE 26-1-2001, art. 96).

¹⁰⁶ Convenio colectivo estatal de derivados del cemento (BOE 1-10-2001, art. 106). O preferentemente de entre los incluidos en ella: convenio colectivo estatal de la madera (BOE 20-5-1996, art. 81); convenio colectivo estatal para el sector de Grandes almacenes (BOE 11-11-1997, art. 91); convenio colectivo estatal para la industria del calzado (BOE 13-8-1997, art. 67); convenio colectivo del «Ente público de aeropuertos españoles y navegación aérea» (BOE 14-5-1999, art. 11).

Por último, ha de hacerse referencia a la posibilidad de que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) intervenga en el procedimiento arbitral. El artículo 33.9 ET lo habilita para que intervenga como parte en la tramitación, y solo en ella. Concretamente la regulación se circunscribe a determinar cuál es su misión en el desarrollo del arbitraje: la de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 ET. Esta concreta habilitación demuestra que la intervención del FOGASA en el procedimiento no es tan intensa como puede serlo la de los sujetos en conflicto y que solo está pensada a efectos económicos. Por ello no puede entenderse que su consideración de «parte» le habilite para iniciar el procedimiento porque verdaderamente el citado Fondo no se encuentra inmerso en el conflicto (condición necesaria y *sine qua non* para estar legitimado en este sentido) y que su intervención lo es solo a los efectos de asumir las obligaciones previstas en el ET ¹⁰⁷.

4. LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DESARROLLADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL INTERPROFESIONAL

En los últimos años hemos venido asistiendo en nuestro sistema de relaciones laborales a un enorme auge en la negociación de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos por parte de la autonomía colectiva, tanto a nivel estatal como autonómico. La reforma del ET por la Ley 11/1994 y la modificación que supuso del artículo 91 ET ha potenciado la creación de sistemas alternativos de solución que, si bien eran posibles con la anterior regulación, con la actual se le da un mayor énfasis, sobre todo en lo que se refiere a la eficacia y efectos procesales que han de desplegar los acuerdos obtenidos siguiendo los procedimientos de solución contenidos en ellos ¹⁰⁸. Con el objetivo de llevar a cabo la desjudicialización y desadministrativización de la solución de los conflictos laborales ¹⁰⁹ y haciendo uso de las posibilidades que en este ámbito les brindaba la legislación constitucional ¹¹⁰ y estatutaria, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han negociado y firmado una multitud de acuerdos al más alto nivel sobre la solución extrajudicial de conflictos laborales, tanto a nivel estatal, cuyo máximo exponente es el III Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos (ASEC) ¹¹¹, como a nivel de Comunidad Autónoma, hasta tal punto que actualmente la caso totalidad de estas poseen un acuerdo de estas características.

La doctrina ha apuntado una multiplicidad de factores que han coadyuvado a la hora de negociar los acuerdos de solución de conflictos en el ámbito autonómico, entre los que podemos destacar

¹⁰⁷ IGLESIAS CABERO, M. *Garantía de las partes interesadas en el arbitraje*, op. cit. pág. 94, aboga por una intervención reguladora complementaria de los interesados que permita preservar los derechos del Fondo.

¹⁰⁸ Regulación contenida en los artículos 85.1, 91.2 a 4, y disposición adicional 13.ª ET y en el artículo 65.3 y disposición adicional 7.ª LPL.

¹⁰⁹ MARTÍNEZ GIRÓN, J. «Medios de solución de conflictos colectivos». *RMTAS*, n.º 13, págs. 132 y ss.

¹¹⁰ Sobre las competencias de las Comunidades Autónomas para regular procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos *vid.* GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. «Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales». *RMTSS*, Oct.-Dic. 1983, pág. 86 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E. «Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional». *RL* 6/1985, págs. 107 y ss.; de la misma autora «Sobre el marco autonómico vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimientos de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva». *RL* 1/1985, pág. 153 y ss.

¹¹¹ Heredero del originario Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) acordado en 1996, por los mismos agentes sociales que han negociado y firmado el ASEC.

un ejercicio maduro de la autonomía colectiva¹¹² manifestado en el apoyo de los interlocutores sociales a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, la apuesta política de las Administraciones autonómicas por el nuevo modelo, su contribución decisiva a su financiación¹¹³ y una cierta «deflación» del derecho de huelga, lo que acredita que muchos de los acuerdos sometan a sus respectivos ámbitos competenciales los conflictos que den lugar a una convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento¹¹⁴.

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales ha significado un paso importante en la unificación del modelo de solución de conflictos laborales que ha de regir en el ámbito de las relaciones laborales, poniendo en evidencia el deseo de los agentes sociales en introducir en la negociación colectiva sistemas de solución alternativos a la vía judicial a los que poder acudir cuando se produce un conflicto laboral. Es un pieza clave que contribuye a configurar el modelo de relaciones laborales vigente en nuestro ordenamiento¹¹⁵, cuya regulación va a resultar fundamental a la hora de solucionar conflictos que surjan en ámbitos negociales en los que se carezca de regulación convencional o autonómica al respecto, si bien con el inconveniente de que su utilización solo se ha configurado para la solución de conflictos colectivos jurídicos, dejando fuera otros, como los conflictos de intereses y los individuales, cuya conflictividad también aconseja un tratamiento autónomo de solución al margen del proceso judicial.

A otro nivel, con la regulación de los acuerdos autonómicos se ha pretendido fijar marcos autónomos de solución de conflictos, configurándolos de una manera estanca, de manera que aquellos se solucionen exclusivamente en el acuerdo que corresponda al ámbito de la Comunidad Autónoma en el que se han producido, para lo cual han configurado sus ámbitos de competencias en relación con el ámbito territorial que toman como referencia, dejando fuera los que se planteen en un nivel superior, que serán sustanciados por el acuerdo interprofesional estatal. Con ello se ha impulsado considerablemente el desarrollo de marcos regionales autónomos¹¹⁶, en los que los conflictos laborales puedan encontrar una solución al margen de la vía judicial que sea más acorde con las circunstancias existentes en el ámbito autonómico en el que se produce¹¹⁷, jugando un papel importan-

¹¹² GONZÁLEZ BIEDMA, E. «Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas». *REDT* 65/1994, pág. 413; CASAS BAAMONDE, M.E. «Solución extrajudicial de los conflictos laborales». *RL* 16-17/1992, pág. 9.

¹¹³ CASAS BAAMONDE, M.E. «Solución extrajudicial de los conflictos laborales», *op. cit.* pág. 9.

¹¹⁴ MARTÍNEZ GIRÓN, J. «Medios de solución de conflictos colectivos», *op. cit.* pág. 131.

¹¹⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F. *ASEC*. «Apuntes sobre su texto y su contexto». *RL* 6/1998, pág. 1.

¹¹⁶ Aun cuando la negociación de los mismos pueda parecer fruto de una uniformización de las relaciones laborales en el marco autonómico, hay que decir que los sistemas de solución han tenido su origen en procesos sociales y jurídicos autónomos, no relacionados entre sí, según pone de manifiesto MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Medios autónomos de solución y proceso judicial». AA.VV. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. CES Madrid.1995, pág. 111. Sin embargo ello no significa que unos no hayan influido en otros, especialmente en lo que respecta al ASEC en relación con los acuerdos que se negociaron con posterioridad al mismo, como lo demuestra, por ejemplo, su ámbito competencial. *Vid.* acuerdos de solución de conflictos de Castilla-La Mancha (DOCM 23-8-1996), Comunidad Valenciana (DOGV 13-5-1997) o Extremadura (DOE 16-4-1998).

¹¹⁷ La cercanía al conflicto es una de las notas que la doctrina configura como importantes a la hora de valorar la regionalización de la solución de los conflictos laborales. En este sentido, *vid.* GONZÁLEZ BIEDMA, E. «Los procedimientos de solución extrajudicial de solución de conflictos de trabajo en las Comunidades Autónomas», *op. cit.* pág. 415; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Medios autónomos de solución y proceso judicial». *op. cit.* pág. 111-112.

te los órganos propios de la Administración autonómica, tanto en lo que se refiere a la negociación de los propios acuerdos como en el desarrollo mismo de los procedimientos de solución, configurándose a menudo su intervención en calidad de mediador de las controversias colectivas ¹¹⁸.

4.1. La utilización de los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos laborales en la administración convencional.

Como ya se ha puesto de relieve, nuestro ordenamiento jurídico no solo permite la regulación de procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales por la vía del convenio colectivo, sino que tampoco resultan idóneos para desarrollar esta labor los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET. Quizá la circunscripción del ámbito de nuestro estudio a los mecanismos procedimentales que coadyuvan a una mejor administración del pacto convencional estatutario, nos pudiera llevar a creer, a priori, que solo los medios autónomos de solución fijados en él podrían cumplir dicha función, quedando los regulados en otros ámbitos, como el interprofesional, como medidas externas y extremas a las que acudir ante situaciones que resultaran imposibles de solventar en ámbitos inferiores tras la utilización de procedimientos convencionales de resolución. Sin embargo, una vez más, la práctica negocial nos ha permitido observar cómo los medios autónomos fijados a través de acuerdos interprofesionales resultan útiles para administrar los convenios colectivos, al preferirlos sus negociadores como medios de solucionar las discrepancias que pueden producirse en dicha fase.

Lo que en principio podría haber parecido que debía ser la tónica general en la regulación de los medios autónomos que solventasen problemas derivados del convenio colectivo, esto es, que los sujetos negociadores regularan a la vez que sus estipulaciones, los procedimientos capaces de solucionar las divergencias derivadas de su administración y gestión, debe contemplarse hoy como una excepción. Un nutrido grupo de convenios, básicamente sectoriales y de empresa, han prescindido de esta posibilidad, accediendo sus negociadores a permitir la utilización de los mecanismos de solución regulados en acuerdos interprofesionales como medios que posibiliten una más ordenada y menos conflictiva administración convencional. La autonomía colectiva está permitiendo así que ante situaciones de conflicto que pudieran ocasionarse en la fase de administración del convenio y que tuvieran su base en divergencias respecto de la interpretación y/o aplicación de alguna de sus cláusulas, los sujetos en conflicto salgan del ámbito convencional y acudan a la vía interprofesional en demanda de solución, si así lo desean.

Por ello, debido a la trascendencia que la negociación de estos acuerdos de solución está teniendo en el desarrollo del actual modelo de regulación de los sistemas de solución autónoma convencional, realizaremos un estudio detallado sobre los mismos, diferenciando el estatal de los autonómicos a efectos de una mejor comprensión de los problemas que su aplicación práctica puede traer consigo.

¹¹⁸ CRUZ VILLALÓN, J. «Conciliazione ed arbitrato in Spagna». *QDLRI*, n.º 12, pág. 175.