

**ESCUELA INTERAMERICANA DE DIALOGO SOCIAL, TRIPARTISMO Y  
RESOLUCION DE CONFLICTOS (Ei-DiSTReC)**

**Programa: “ESPECIALIZACIÓN EN RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE  
CONFLICTOS LABORALES”**

**Asignatura: Estudio teórico práctico del arbitraje laboral,  
Tema “Clínica de arbitraje laboral”**

**Apuntes sobre “El arbitraje laboral en España”**

Por el Dr. Luis Antonio Fernández Villazón  
Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo (España)

SUMARIO: 1. Contexto histórico. 2. Problemas de la judicialización de los conflictos laborales. 3. Un primer ensayo de sistema de solución no judicial de conflictos: El INMAC. 4. Marco legal actual: La reforma de 1994. 5. Características del Modelo Legal Nacido en 1994. 6. Esquema General de los Sistemas de Arbitraje Laboral en España. 7. El arbitraje obligatorio en caso de huelga. 8. El sistema arbitral electoral en España. 9. El Sistema de "Descuelgue" en España: Arbitraje para la inaplicación de Cláusulas de Convenios Colectivos. 10. Los sistemas autonómicos de arbitraje laboral. 11. El sistema interconfederal de arbitraje. 12. Bibliografía recomendada. Anexo I: Organismos gestores de los sistemas de solución de conflictos en España. Anexo II: Modelo de compromiso arbitral en el sistema interconfederal de solución de conflictos (Fundación SIMA).



## 1. Contexto Histórico

Como tendrá ocasión de ponerse de relieve en las páginas siguientes, el modelo español de arbitraje laboral es un ejemplo de éxito de las fórmulas tripartitas de negociación y diálogo social. Es decir, de la colaboración entre las organizaciones sindicales de trabajadores, las de los empresarios y los poderes públicos. Para comprender su funcionamiento en la actualidad es esencial comprender la evolución que han experimentado a lo largo del tiempo.

En las últimas décadas, España ha atravesado una notable transformación en lo que respecta a la resolución de conflictos laborales a través de arbitraje. Hace aproximadamente medio siglo, el país estaba bajo un régimen dictatorial autoritario, caracterizado por una fuerte intervención gubernamental en las relaciones laborales. En ese momento, la resolución de conflictos laborales se basaba en gran medida en la intervención de la administración y las autoridades públicas. Así, las Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo a menudo asumían la resolución directa de conflictos laborales, a veces, incluso, en detrimento de los tribunales de justicia y la jurisdicción social.

Sin embargo, durante el período de transición democrática en España se adoptaron profundos cambios en el sistema de relaciones laborales encaminados a abandonar el modelo autoritario e intervencionista anterior y sustituirlo por otro basado en el reconocimiento de la libertad sindical, los derechos colectivos y la autonomía de las organizaciones sindicales y empresariales. Ello implicaba también una necesaria adaptación del modelo de solución de conflictos laborales, especialmente los de carácter colectivo. No obstante, durante estos primeros años de la democracia se va a producir una fuerte judicialización de la solución de tales conflictos. Esa judicialización se debió a tres razones fundamentales:

- **Primero**, la jurisdicción social española se destacó como un organismo altamente eficiente y respetado, debido a su rapidez, eficacia y la calidad de sus sentencias. Se la puede calificar, de hecho, como “buque insignia del Poder Judicial español”. Por lo tanto, las partes tendieron a recurrir a soluciones jurisdiccionales debido a la confianza en este modelo.
- **Segundo**, la herencia de la dictadura continuó influyendo en las relaciones laborales. La fuerte intervención gubernamental que caracterizó aquel periodo, al ser reducida bajo el nuevo sistema político, dejó un vacío que los tribunales tuvieron que llenar parcialmente al principio.
- **Tercero**, al inicio de la transición democrática, España estaba construyendo un sistema de relaciones laborales completamente nuevo, inspirado en los estándares de la Europa occidental. Durante la dictadura, los sindicatos libres y las asociaciones empresariales no estaban permitidos. Una vez legalizados en la transición, necesitaron un tiempo para alcanzar la solidez organizativa y la madurez necesarias para elaborar sistemas alternativos de solución. Por ello, se retrasó la articulación de tales sistemas.

## 2. Problemas derivados de la judicialización de los conflictos laborales.

Aunque la jurisdicción social española es reconocida por su rapidez y eficacia, la excesiva judicialización de la que hemos hablado en el epígrafe anterior presentaba desafíos significativos.

Por un lado, las relaciones laborales constituyen un ámbito altamente dinámico y sujeto a cambios constantes. A menudo, requiere soluciones inmediatas para situaciones en desarrollo. Sin embargo, la intervención judicial, por más rápida y eficaz que sea, se enfoca en el pasado. Los jueces resuelven situaciones que ya han ocurrido y, en ocasiones, esto puede ser inconveniente en un entorno laboral que necesita respuestas ágiles a problemas emergentes. La dimensión temporal juega un papel crucial aquí; las relaciones laborales a menudo demandan soluciones en tiempo real y no *ex post*.

Por otra parte, la intervención judicial adolece con frecuencia de lo que ha dado en llamarse "vicio civilista". Los procesos judiciales tienden a centrarse en la intervención individual de las partes y en la aplicación de las normas estatales. Sin embargo, en conflictos laborales, especialmente en aquellos de naturaleza colectiva, la negociación, el pacto y la acción colectiva son elementos esenciales. El proceso judicial no es propicio para abordar eficazmente estas dimensiones sociales, económicas y sindicales que pueden ser determinantes en la resolución de muchos conflictos laborales.

Otro desafío importante es que los jueces están limitados en su capacidad para resolver ciertos tipos de conflictos. Su labor debe centrarse en los llamados **conflictos jurídicos o de interpretación**, que versan sobre la aplicación o interpretación de una norma. No tiene competencia, sin embargo, para resolver los **conflictos de intereses o de regulación**, en los que se busca acordar una norma colectiva o el equilibrio de intereses contrapuestos, allí donde la norma no alcanza. Por ejemplo, si se debate la duración de la jornada laboral en la negociación de un convenio colectivo, el juez puede aplicar la ley, obligando a que se respete la jornada máxima legal, pero no puede determinar cuál es la jornada concreta más conveniente para un sector o una empresa específica. Estos conflictos son esencialmente políticos o sindicales y no pueden resolverse adecuadamente en un tribunal.

Es importante destacar que esta discusión no busca desacreditar la función de los tribunales. Lo que se pretende es reconocer que existen dimensiones de los conflictos laborales que requieren soluciones diferentes o que encontrarían resolución más adecuada en sistemas alternativos de solución. No se trata de negar la importante función realizada por la jurisdicción, sino de buscar un complemento que permita a jueces y tribunales liberarse de cargas innecesarias y centrar su actuación en los asuntos donde realmente es necesaria.

### **3. Un primer ensayo de sistema de solución no judicial de conflictos: El INMAC**

Consciente de estos problemas, el legislador español de la transición ensayó un primer intento de establecer sistemas de mediación y arbitraje para los conflictos laborales, creando por Real Decreto-Ley 5/1979, de veintiséis de enero el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación como un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo. Este organismo debía constituir en cada capital de provincia “tribunales de arbitraje laboral”, presididos por un funcionario público. Este primer ensayo fue innovador en su momento, aunque presentaba diversos problemas que dificultaron su buen funcionamiento y desarrollo.

- En primer lugar, al ser un organismo público compuesto por funcionarios, los agentes sociales, sindicatos y las asociaciones empresariales, lo veían como algo ajeno y externo. Esto generaba reticencias y sospechas, especialmente en un momento en el que España estaba saliendo de la dictadura y había desconfianza hacia las instituciones estatales.
- Otro problema radicaba en la rigidez y formalidad del modelo. Los sistemas de arbitraje y mediación se valoran por su flexibilidad y rapidez, ofreciendo una alternativa menos formal y más ágil que el sistema judicial. Sin embargo, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación era visto como demasiado formal y rígido, lo que limitaba sus ventajas en comparación con los tribunales.

Esas carencias hicieron que las posibilidades abiertas por la creación del Instituto para la desjudicialización de los conflictos laborales no fueran aprovechadas, por lo que el sistema no pudo establecerse como una alternativa efectiva en la materia. Realmente la única vertiente exitosa de la actividad del Instituto fue su intervención en la conciliación previa obligatoria para la interposición de demandas individuales. Esa conciliación todavía es asumida hoy en día en algunas comunidades autónomas a través de las Unidades de Mediación Arbitraje y Conciliación (UMAC), últimos restos que perviven de aquel bien intencionado pero fallido proyecto.

### **4. Marco Legal Actual: La Reforma Laboral de 1994.**

El año 1994 es una fecha clave en la evolución del Derecho del Trabajo español. En ese año se aprueba una de las más importantes reformas legales de la materia en el país, sólo equiparada en relevancia por las de 2012 y 2021. En efecto, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (más conocida como Ley de Reforma Laboral), marcó un hito en la evolución del derecho laboral español. De hecho, sus principios y regulaciones básicas aún prevalecen en la actualidad.

El objetivo principal de la reforma fue modernizar y flexibilizar el mercado laboral, eliminando las rigideces heredadas del régimen anterior. Esta transformación estuvo orientada a crear un entorno laboral más adaptable y flexible, respondiendo a las

necesidades económicas y productivas de la época, que incluyeron la gestión de la crisis económica que estaba en curso. En consecuencia, la reforma de 1994 abordó una amplia gama de aspectos relacionados con el ámbito laboral.

Uno de los cambios más notorios fue la introducción de sistemas autónomos de solución de conflictos laborales. Esta medida se adoptó en respuesta a la carencia previa en el ordenamiento jurídico español de una articulación sólida de dichos sistemas alternativos de resolución de disputas laborales. El legislador reconoció la necesidad de abordar esta carencia y tomó medidas para solventarla. Otro objetivo importante de la ley fue fortalecer la negociación colectiva, superando el intervencionismo normativo que también había caracterizado el régimen anterior. La reforma de 1994 buscó transferir gran parte de esta regulación normativa a los convenios colectivos, otorgándoles un papel crucial en la regulación de las condiciones laborales en diferentes sectores.

Además, se eliminaron algunas autorizaciones administrativas que previamente eran necesarias para tomar decisiones empresariales en materia laboral, como traslados de trabajadores o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Esto se hizo con la intención de brindar mayor flexibilidad a las empresas, aunque se temía que esto pudiera aumentar la litigiosidad laboral y sobrecargar la jurisdicción social.

En lo que ahora a nosotros interesa, la Ley de Reforma Laboral de 1994 fue un punto de inflexión también para los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales, estableciendo las bases normativas para su desarrollo y establecimiento. Se creó así un marco normativo que se ha mantenido casi intacto hasta la actualidad.

## **5. Características del Modelo Legal Nacido en 1994**

El modelo legal de sistemas de solución de conflictos laborales, surgido en 1994 en España, presenta una serie de características que lo distinguen de otros sistemas de resolución de disputas laborales. En primer lugar, estos sistemas son autónomos en el sentido de que no están directamente regulados ni gestionados por el Estado. En cambio, son iniciativas promovidas por los actores sociales, es decir, los sindicatos y las asociaciones de empleadores.

No obstante, la autonomía de estos sistemas planteó un desafío importante: su financiación. Poner en marcha y mantener un sistema de mediación y arbitraje conlleva costos considerables, incluyendo la remuneración de árbitros y mediadores, así como los gastos administrativos. Requerir que los sindicatos y las asociaciones de empleadores financiaran completamente estos sistemas habría sido poco realista en el contexto de la época, ya que la adopción de esta novedosa forma de resolución de conflictos no estaba arraigada en la cultura laboral española. Mucho menos viable todavía era la opción de que los procesos fuesen financiados directamente por los usuarios, dado que estos tenían a su disposición la jurisdicción social, eficaz y gratuita.

Para abordar este desafío financiero, el Estado optó por proporcionar apoyo económico a estos sistemas autónomos. Esto se logró a través de acuerdos tripartitos entre los sindicatos, las asociaciones de empleadores y la administración pública. De esta manera,

se aseguró la viabilidad financiera de estos sistemas y se fomentó su adopción y uso efectivo.

En cuanto a la naturaleza de los conflictos que estos sistemas abordan, el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores establece que se centran principalmente en conflictos colectivos laborales. Aunque el texto de la ley se refiere exclusivamente los conflictos relacionados con la interpretación y aplicación de convenios colectivos, esta categoría se ha interpretado en la práctica de manera extensiva. Así, además de los conflictos vinculados a la interpretación de convenios colectivos, estos sistemas también se utilizan para resolver disputas laborales de naturaleza más general, como las relacionadas con la fase de negociación de los propios convenios o cualquier asunto colectivo de trabajo.

Un elemento crucial que debemos destacar es que los laudos emitidos por estos sistemas autónomos de solución de conflictos laborales poseen la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Esto significa que las decisiones arbitrales tienen un impacto normativo directo y son vinculantes para las partes involucradas, siempre que estas tengan la legitimidad adecuada para suscribir un convenio colectivo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Otro aspecto distintivo es la amplitud con la que se permite impugnar los laudos arbitrales ante los tribunales de lo social. La ley se remite en este punto al proceso especial de impugnación de convenios colectivos, que permite la impugnación por ilegalidad o lesividad. La ilegalidad se refiere a situaciones en las que el laudo arbitral se considera contrario a la ley, mientras que la lesividad se refiere a casos en los que el laudo causa un perjuicio grave e ilegítimo a una tercera parte no involucrada en el arbitraje. Ello implica que los laudos no son sólo impugnables por cuestiones de procedimiento, sino que se admite la impugnación en aspectos relativos al fondo. Esta capacidad de impugnación por cuestiones de fondo representa una peculiaridad en comparación con los sistemas arbitrales tradicionales, donde la decisión arbitral suele ser definitiva, siempre que se respeten los límites del compromiso arbitral y las reglas esenciales de procedimiento.

En resumen, el modelo legal de sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España, nacido en 1994, se caracteriza por su autonomía, su financiación pública, su enfoque en conflictos colectivos laborales y la posibilidad de impugnar los laudos arbitrales por cuestiones de fondo. Estas características han contribuido a la evolución y adopción de este sistema en el panorama laboral español.

## **6. Esquema General de los Sistemas de Arbitraje Laboral en España**

El sistema de arbitraje laboral en España se caracteriza por su diversidad y complejidad, reflejando una evolución histórica marcada por la autonomía de las partes involucradas y la necesidad de encontrar soluciones eficaces a los conflictos laborales. Este quinto epígrafe se propone ofrecer una visión general de los principales sistemas de arbitraje laboral en el país, delineando su estructura y funcionamiento.

## 6.1. Sistemas de Arbitraje autónomos

En el centro de este esquema se encuentran los sistemas de arbitraje autónomos, establecidos por iniciativa de sindicatos y asociaciones empresariales a través de los convenios colectivos. Estos sistemas tienen su fundamento jurídico en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y se dividen, a su vez, en tres categorías fundamentales:

### 6.1.1. *Sistemas de Arbitraje Sectoriales*

Se desarrollan en convenios colectivos de ámbito sectorial, como por ejemplo el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

### 6.1.2. *Sistemas de Arbitraje Autonómicos*

Se crean en cada Comunidad Autónoma para resolver conflictos laborales en su ámbito territorial.

### 6.1.3. *Sistema Interconfederal*

Se concibe para resolver disputas que trascienden el ámbito autonómico o sectorial, proporcionando una vía de solución a nivel estatal.

## 6.2. Sistemas de Arbitraje Públicos con Participación de Sindicatos y Empresarios

Además de los sistemas mencionados, se han establecido sistemas de arbitraje públicos, no propiamente autónomos, que cuentan con una significativa participación de sindicatos y asociaciones empresariales. Son básicamente dos:

### 6.2.1. *Arbitraje Electoral*

Diseñado pensando en las elecciones de representantes de los trabajadores en las empresas, resuelve las disputas relacionadas con estos procesos electorales.

### 6.2.2. Sistema de “Descuelgue”

Se utiliza cuando una empresa necesita inaplicar ciertas condiciones de un convenio colectivo por razones económicas, favoreciendo la negociación entre las partes y contemplando la posibilidad de recurrir a un arbitraje público en caso de desacuerdo.

### 6.3. Arbitraje Extraordinario en Situaciones de Huelga

En situaciones excepcionales de huelgas particularmente violentas o perjudiciales, se activa un mecanismo extraordinario de arbitraje obligatorio. Cuando la autoridad gubernativa considera que la huelga amenaza gravemente el orden público o la economía nacional puede imponer un arbitraje como medida excepcional.



*Esquema gráfico de los sistemas de arbitraje laboral en España. En círculo se representan los de carácter autónomo. En cuadrado los de carácter público con participación de los actores sociales. A parte, el obligatorio y excepcional en caso de huelga.*

En las páginas que siguen se tratará de dar una visión más detallada de cada uno de estos sistemas arbitrales.

## **7. El arbitraje obligatorio en caso de huelga**

Este mecanismo se estableció en el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Norma preconstitucional que aún regula el ejercicio del derecho de huelga en el país debido a la demora del legislador postconstitucional en cumplir con el mandato del artículo 28.2 de la Constitución de aprobar una Ley de Huelga. El arbitraje obligatorio en caso de huelga permite al Gobierno intervenir y establecer un arbitraje forzoso para poner fin a una huelga en circunstancias excepcionales. Las circunstancias excepcionales se definen en términos de la gravedad de los perjuicios causados por la huelga, su duración, la posición de las partes implicadas, las consecuencias y los efectos en la economía nacional.

La Constitución Española garantiza el derecho a la huelga como un derecho fundamental pero el Tribunal Constitucional (STC 11/1981, de 8 de abril) ha aclarado que este arbitraje obligatorio es constitucional, siempre que se interpreten de manera estricta las circunstancias en que está justificado. Además, es fundamental garantizar la imparcialidad del árbitro designado por el Gobierno.

Este arbitraje suele plantearse en términos de equidad, ya que generalmente involucra conflictos de intereses más que cuestiones jurídicas. Una vez emitido el laudo arbitral, la huelga debe finalizar.

Aunque la normativa sólo habla de la intervención del gobierno de la nación, hoy se entiende que los gobiernos de las respectivas Comunidades Autónomas pueden adoptar esta medida, si la huelga en cuestión se limita al ámbito de su territorio.

Los ejemplos de casos en los que se ha recurrido a este arbitraje incluyen huelgas prolongadas que generan graves riesgos para la salud pública, huelgas especialmente violentas que causan daños materiales significativos, o huelgas que afectan gravemente a sectores estratégicos de la economía del país.

## **8. El Sistema Arbitral Electoral en España.**

En el análisis detallado del sistema arbitral electoral en España, es imperativo comprender cuál es el papel que desempeñan las llamadas elecciones sindicales en el modelo de relaciones laborales del país. Las elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa poseen un valor fundamental para las organizaciones sindicales, ya que en el ordenamiento español la representatividad de tales organizaciones depende, precisamente, de los resultados que obtengan en ellas. Se trata de un dato determinante para su estatus y capacidad de acción, pues la representatividad sindical es un pilar crucial en el sistema laboral español, influyendo en la capacidad de los sindicatos para negociar convenios colectivos, participar en la concertación social con las autoridades gubernamentales y obtener subvenciones destinadas a la acción sindical.

Es relevante contextualizar que el sistema arbitral electoral se instauró en España en 1994 como una medida destinada a descongestionar los tribunales laborales, los cuales se

verían abrumados si fueran responsables de resolver todas las controversias relacionadas con las elecciones sindicales. Por lo tanto, se estableció un procedimiento de arbitraje obligatorio que exige que cualquier disputa relacionada con las elecciones sindicales sea sometida a un proceso de arbitraje previo, antes de acudir a los tribunales.

Este proceso de arbitraje abarca una variedad de cuestiones. En concreto, “todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos” (art. 76.2 Estatuto de los Trabajadores).

Quedan fuera de este sistema de impugnación las reclamaciones sobre registro de las actas electorales en las oficinas públicas gestionadas por la autoridad gubernativa. Estas actas y su registro son esenciales, ya que permiten certificar con carácter oficial la representatividad de los sindicatos y determinan su capacidad para llevar a cabo diversas actuaciones que le son propias. La decisión del registro público de denegar su inscripción es impugnable directamente ante la jurisdicción social.

A pesar de su nombre, el sistema de arbitraje electoral en España presenta particularidades que lo distinguen del concepto tradicional de arbitraje. En primer lugar, es obligatorio, lo que significa que las partes no tienen la opción de someterse voluntariamente a este proceso. Además, a diferencia de la mayoría de los arbitrajes clásicos, no cierra la resolución de disputas, ya que las decisiones arbitrales pueden ser impugnadas en los tribunales laborales por cuestiones de fondo.

En cuanto a la selección de árbitros, la ley establece requisitos específicos, como ser profesionales del derecho o graduados sociales. La neutralidad e imparcialidad son fundamentales en su designación. Aunque el sistema es público, son los sindicatos los que finalmente tienen la voz cantante en la elección de los árbitros. En concreto, se requiere “acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de comunidades autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento” (art. 76. 2 Estatuto de los Trabajadores).

## **9. El Sistema de "Descuelgue" en España: Arbitraje para la inaplicación de Cláusulas de Convenios Colectivos**

El sistema de "descuelgue" en España representa un mecanismo jurídico que otorga a las empresas la capacidad de inaplicar ciertas cláusulas establecidas en los convenios

colectivos. Este procedimiento se justifica por la necesidad de adecuar las condiciones laborales a las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que afronta la empresa.

Este sistema fue introducido en la reforma laboral de 1994, la cual también estableció los sistemas de solución de conflictos laborales. Inicialmente, el procedimiento de "descuelgue" permitía que los propios convenios colectivos regularan las condiciones bajo las cuales se podrían llevar a cabo las inaplicaciones. Sin embargo, esta metodología resultó insatisfactoria en la práctica, lo que condujo a sucesivas modificaciones legislativas.

En la regulación actual (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) el descuelgue requiere la concurrencia de unas causas legales “económicas, técnicas, organizativas o de producción” y sólo puede adoptarse sobre determinadas condiciones de trabajo o materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento de "descuelgue" sigue una secuencia escalonada que se inicia con un período de consultas, durante el cual la empresa debe negociar de buena fe con los representantes de los trabajadores con el objetivo de alcanzar un acuerdo. En este contexto, se presentan las causas económicas o técnicas que respaldan la inaplicación y se exploran las posibles soluciones.

De no existir representación de los trabajadores en la empresa, la negociación se realizará con las llamadas “comisiones *ad hoc*”. En estos casos los trabajadores de la empresa afectada podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En caso de que no se logre un acuerdo, cualquiera de las partes puede acudir a la comisión mixta del convenio colectivo. Si en el seno de esta tampoco es posible llegar a un acuerdo,

se acudirá a los sistemas autónomos de solución de conflictos que existen en cada Comunidad Autónoma y en el nivel estatal o interconfederal.

Solo si no se logra un acuerdo a través de los sistemas autónomos, cualquiera de las partes involucradas puede someter el conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u organismo equivalente de las Comunidades Autónomas (cuando el conflicto no supera su ámbito territorial). Estos organismos, compuestos por representantes de la administración, sindicatos más representativos y asociaciones empresariales más representativas, tiene la facultad de resolver el conflicto internamente o de designar un árbitro imparcial que emitirá un laudo en un plazo de 25 días. El laudo arbitral resultante es equivalente al acuerdo que las partes habrían alcanzado durante el período de consultas y es revisable ante los tribunales de lo social.

A pesar de las críticas y dudas iniciales acerca de la constitucionalidad de este sistema, el Tribunal Constitucional validó su implementación (STC 8/2015, de 22 de enero). No obstante, su uso ha sido limitado en la práctica debido a su complejidad y a la baja tasa de éxito en los procedimientos. Su aplicación ha sido escasa en un contexto de condiciones económicas favorables, aunque su relevancia podría aumentar en situaciones de crisis económica futuras.

## **10. Los sistemas autonómicos de arbitraje laboral.**

### **A. Aspectos generales**

Los sistemas autonómicos de arbitraje laboral representan una faceta importante en la solución de conflictos laborales en España. Estos sistemas, establecidos en virtud del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, ofrecen una vía para la resolución de disputas laborales a nivel regional. Cabe destacar que, antes de la reforma de 1994, algunos sectores ya habían adoptado mecanismos de solución de conflictos a través de sus convenios colectivos, como el Convenio Nacional de la Industria Química. Además, algunas comunidades autónomas, como el País Vasco, Cataluña y Galicia, habían experimentado con modelos de solución de conflictos laborales a nivel regional. La reforma de 1994 consolidó esta tendencia y brindó un marco legal para los sistemas autonómicos de solución de conflictos que ya se estaban utilizando en la práctica.

En términos generales, estos sistemas autonómicos son promovidos por sindicatos y asociaciones empresariales y financiados por las administraciones autonómicas. Los acuerdos se establecen mediante convenios colectivos interprofesionales específicos para cada comunidad autónoma y tienen fuerza normativa en virtud del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En sus primeras etapas, algunos sistemas requerían la adhesión voluntaria de los sectores, pero esta práctica ha disminuido con el tiempo, y en la actualidad, la mayoría de estos sistemas se aplican automáticamente a todos los sectores dentro de una comunidad autónoma.

Además de los sistemas autonómicos, existe un sistema interconfederal a nivel nacional para abordar conflictos laborales que trascienden las fronteras de las comunidades autónomas. Este sistema, financiado por el Ministerio de Trabajo, se encarga de los

conflictos que afectan a nivel estatal y tiene su sede en Madrid. La elección de si un conflicto se remite a un sistema autonómico o al interconfederal generalmente se basa en la ubicación de los trabajadores afectados o los centros de trabajo involucrados.

A medida que estos sistemas de solución de conflictos se han consolidado, se ha observado cierta superposición en casos en los que un conflicto podría plantearse ante un sistema autonómico o el interconfederal. En tales casos, la decisión sobre cuál sistema utilizar depende de la voluntad de las partes involucradas en el conflicto, lo que proporciona flexibilidad y adaptabilidad para abordar de manera efectiva las disputas laborales en función de las circunstancias específicas de cada caso.

## **B. Sistemas autonómicos de arbitraje: Características comunes**

La exposición que sigue se centra en las características comunes que definen a los sistemas autonómicos de arbitraje en España. Es importante destacar que, aunque cada Comunidad Autónoma dispone de su propio sistema, cada uno con sus propias reglas y particularidades derivadas de las negociaciones llevadas a cabo entre la autoridad gubernativa, los sindicatos y las asociaciones empresariales, se identifican elementos compartidos que constituyen una base fundamental para el entendimiento de su funcionamiento. A continuación, se realiza un análisis general de estos puntos en común, con un énfasis posterior en el Sistema Estatal Interconfederal, que se aplica a nivel nacional.

Uno de los aspectos relevantes es la amplitud de los tipos de conflictos que pueden someterse a estos sistemas autonómicos. Estos abarcan tanto los conflictos jurídicos como los de intereses. Los conflictos jurídicos son aquellos que podrían ser llevados ante los tribunales, pero se opta por el arbitraje debido a razones de conveniencia, economía y rapidez. Por otro lado, los conflictos de intereses son especialmente inresantes, ya que suelen estar más allá del alcance de los jueces. Así, estos sistemas ofrecen un recurso esencial para la resolución de disputas laborales que no pueden ser abordadas eficazmente por el sistema judicial tradicional.

El núcleo principal de estos sistemas autonómicos lo constituyen los conflictos colectivos, aunque no todos excluyen la posibilidad de abordar conflictos individuales. Sin embargo, es relevante señalar que no todos los conflictos individuales son aptos para estos sistemas, ya que su enfoque primordial es la resolución de disputas colectivas. En algunos casos, estos sistemas han reemplazado a las unidades de mediación y arbitraje y conciliación que previamente realizaban labores de conciliación previa obligatoria a las demandas judiciales. La situación varía según la Comunidad Autónoma.

La solución de los conflictos recae en una lista de árbitros acordada previamente por las partes involucradas en el convenio. Las organizaciones sindicales y patronales que suscriben el acuerdo establecen de común acuerdo esta lista de árbitros, la cual es puesta a disposición de las partes cuando desean solicitar la intervención de un árbitro. Además, se brinda la opción de que las partes elijan un árbitro que no forme parte de la lista, siempre que siga los principios y reglas establecidos en el acuerdo de solución de

conflictos autonómicos. Esta flexibilidad permite a las partes involucradas en el conflicto ejercer un mayor control sobre el proceso.

Estos sistemas autonómicos son de naturaleza privada, promovidos por sindicatos y asociaciones patronales, aunque cuentan con apoyo público en términos de financiación, logística y promoción. Normalmente, se suscribe un acuerdo tripartito con la administración, en el cual esta se compromete a proporcionar recursos financieros y apoyo logístico. La estructura de gestión diaria de estos sistemas varía: algunas Comunidades Autónomas han optado por crear fundaciones tripartitas, mientras que otras aprovechan organismos autónomos preexistentes, como los Consejos de Relaciones Laborales o Consejos Económicos y Sociales, que actúan como órganos tripartitos públicos de colaboración entre el Gobierno autonómico, los sindicatos y las asociaciones patronales. En el Anexo I puede consultarse una lista con el nombre de todos esos organismos,

Todos los sistemas autonómicos admiten la mediación y el arbitraje como mecanismos de resolución de conflictos. La mediación suele permitirse si una de las partes la solicita, mientras que el arbitraje exige el sometimiento conjunto de ambas partes. Es destacable que no se establece un orden o escalonamiento obligatorio entre estos mecanismos, y las partes pueden elegir libremente cuál desean utilizar. Aunque todos prevén la posibilidad de acudir al arbitraje tras un intento de mediación fallido, es perfectamente posible acudir de forma directa al procedimiento arbitral. En cuanto a las modalidades de arbitraje, se prevén tanto arbitrajes en Derecho como de equidad.

Por último, en ningún sistema autonómico de arbitraje se establece la obligatoriedad del arbitraje. Este es un aspecto relevante, ya que se mantiene la voluntariedad como principio fundamental. A pesar de que el legislador ha dejado abierta la posibilidad de introducir arbitrajes obligatorios en ciertas circunstancias, hasta la fecha, ninguno de los sistemas autonómicos ha adoptado esta medida.

## **11. Sistema Interconfederal de Arbitraje**

### **A. Introducción.**

El Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje aborda una perspectiva estatal que abarca diversos sectores y trasciende las limitaciones regionales. Su alcance se extiende a todas las federaciones sindicales y asociaciones patronales, lo que lo convierte en un sistema integral para todos los sectores, empresas y territorios. Este sistema se fundamenta en un acuerdo interconfederal que fue suscrito por UGT y Comisiones Obreras, los sindicatos más representativos a nivel estatal, junto con CEOE y CEPYME, las asociaciones patronales de mayor representatividad a nivel nacional. El primer acuerdo de esta naturaleza se estableció en 1996 bajo el nombre de "Acuerdo Interconfederal para la Solución Autónoma de Conflictos" (ASAC).

El sistema interconfederal surge como clave de bóveda para unificar y consolidar el conjunto de mecanismos autónomos de resolución de conflictos laborales en España. En

ese momento, la mayoría de las Comunidades Autónomas ya habían desarrollado sus propios sistemas autonómicos de solución de conflictos, y el Interconfederal se creó como un mecanismo de cierre para atender aquellos conflictos de alcance estatal que no podían ser resueltos a nivel autonómico. Desde su origen ha sido objeto de sucesivas renegociaciones y reformas para perfeccionar su regulación y adaptarla a las cambiantes necesidades laborales y sociales. El último de estos acuerdos interconfederales, el sexto en su serie, se promulgó en 2020, lo que refleja su carácter continuamente evolutivo y actualizado.

Es relevante destacar que estos acuerdos interconfederales, poseen eficacia normativa, lo que significa que tienen fuerza vinculante. No obstante, en sus primeras ediciones, el ASAC se concibió como un sistema voluntario, con la idea de no imponer de manera abrupta un sistema de resolución de conflictos aún no consolidado en la cultura laboral española. Por ello, en sus inicios, se requería una manifestación expresa de adhesión por parte de cada sector o industria para aplicar el ASAC. Sin embargo, esta exigencia ha sido superada en ediciones posteriores, y el sistema ahora se aplica de manera automática a cualquier sector de actividad, sin necesidad de adhesión expresa.

Cabe resaltar que el Sistema Interconfederal se restringe únicamente a la resolución de conflictos colectivos y no contempla la solución de conflictos individuales. Esta particularidad se fundamenta en la naturaleza de los conflictos individuales, que suelen estar circunscritos a un ámbito que no supera los efectos de una Comunidad Autónoma. Por lo tanto, en el contexto del Sistema Interconfederal, los conflictos individuales carecen de relevancia, ya que su resolución no afecta a una escala estatal.

## **B. Ámbito de aplicación e Integración de Sistemas Sectoriales**

La delimitación del ámbito de aplicación del sistema interconfederal se fundamenta en su carácter estatal y su alcance en todos los sectores, empresas y territorios. Se aplica a conflictos que trascienden las fronteras de una Comunidad Autónoma y abarcan sectores o subsectores de actividad de alcance nacional o situaciones en empresas con múltiples centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas.

Además, existe una situación particular donde una empresa radicada en una Comunidad Autónoma, que en principio estaría dentro del ámbito de un sistema autonómico, se ve afectada por un convenio colectivo de ámbito estatal. En estos casos, si el convenio sectorial lo contempla, el conflicto puede someterse al sistema interconfederal. Aunque la empresa en cuestión tenga sus operaciones en una sola Comunidad Autónoma, la interpretación del convenio estatal puede tener implicaciones en otras partes del país, lo que justifica la intervención del sistema interconfederal.

En situaciones donde un conflicto podría ser competencia de ambos sistemas, la decisión de acudir al sistema autonómico o interconfederal recae en las partes involucradas. Tienen la libertad de elegir el sistema que prefieran.

Como ya hemos señalado, al lado de los sistemas de solución autonómicos y estatal, algunos convenios sectoriales han desarrollado sus propios mecanismos de solución de diferencias, que conviven con los anteriores. El ASAC prevé la posibilidad de que esos

sistemas sectoriales opten por integrarse en el sistema interconfederal. La integración de sistemas sectoriales en el sistema interconfederal permite a los sectores que desean mantener su autonomía, pero carecen de recursos para financiar su propio sistema, beneficiarse de la estructura interconfederal sin renunciar por completo a sus reglas y procedimientos. A cambio, deben ajustarse a los principios y código ético del sistema estatal.

### **C. Materias Susceptibles de Arbitraje**

El ASAC establece la siguiente tipología de conflictos que pueden someterse a solución en su marco:

#### *Conflictos de Aplicación e Interpretación de Convenios Colectivos:*

Uno de los objetivos principales del arbitraje laboral es abordar los conflictos que surgen en relación con la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Recuérdese que ese es el tipo de conflictos al que se refiere expresamente el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, que sirve de fundamento legal para todos estos procedimientos que estamos describiendo.

#### *Bloqueos en la Comisión Paritaria del Convenio:*

Las Comisiones Paritarias desempeñan un papel importante en la vigilancia y aplicación de los convenios colectivos. La ley establece que estas comisiones deben resolver en primera instancia los problemas de interpretación y aplicación de dichos convenios. Sin embargo, debido a su estructura paritaria, a veces no logran llegar a acuerdos. En tales casos, la mediación y el arbitraje pueden ser un mecanismo para desbloquear la situación y encontrar una solución.

#### *Bloqueo de la Negociación del Convenio Colectivo:*

En ocasiones, las partes involucradas en la negociación de un convenio colectivo pueden quedar estancadas, sin poder llegar a un acuerdo satisfactorio. La mediación y el arbitraje se presentan como una opción para desatascar estas situaciones y facilitar la finalización de las negociaciones. El ASAC establece diversos plazos, a contar desde la constitución de la mesa negociadora, para determinar que la negociación de un convenio o acuerdo se ha estancado. No obstante, también prevé la posibilidad de no esperar al transcurso de dichos plazos, siempre que ambas partes estén de acuerdo.

### *Discrepancias en Periodos de Consultas:*

Los periodos de consultas obligatorios antes de adoptar decisiones como el descuelgue de un convenio, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los despidos colectivos pueden perfectamente terminar sin acuerdo. La ley obliga a negociar de buena fe con el fin de alcanzarlo, pero no lo impone de forma obligatoria. La mediación y el arbitraje pueden ser utilizados como medio para resolver las discrepancias dentro de tales periodos y alcanzar una solución consensuada.

### *Convocatoria de Huelga y discrepancias en la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento:*

Antes de convocar una huelga, es obligatorio intentar la mediación en los sistemas de solución de conflictos. Si ésta supera el ámbito de una CC. AA, la mediación deberá plantearse dentro del sistema interconfederal. Esta práctica se ha introducido para fomentar el diálogo y evitar huelgas innecesarias. Nótese que no ha sido la Ley quien ha impuesto esta obligación, sino la propia negociación colectiva.

### *Conflictos entre Empleados Públicos y la Administración General del Estado:*

Los empleados públicos que prestan servicios para la Administración General del Estado pueden recurrir en sus conflictos con su entidad empleadora al sistema interconfederal de solución de conflictos. Esta posibilidad marca un cambio significativo en la percepción tradicional de que las administraciones no podían someterse a arbitraje en conflictos laborales. Se trata del desarrollo de una previsión introducida en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre). Los empleados públicos de otras administraciones, como las CC.AA., podrán acceder a los sistemas autonómicos de solución en la medida en que hay sido previstos en los respectivos acuerdos de ese ámbito.

### *Acuerdos de Interés Profesional y TRADES:*

Los TRADES, o trabajadores autónomos económicamente dependientes, pueden negociar acuerdos de interés profesional con sus clientes. Estos acuerdos, inspirados en los convenios colectivos, pueden dar lugar a conflictos de interpretación y aplicación. La novedad es que estos conflictos también pueden ser resueltos mediante mediación y arbitraje, lo que amplía la aplicabilidad del modelo de solución de conflictos. La figura del TRADE fue creada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, cuyo artículo 18 prevé la posibilidad de que estos trabajadores accedan a procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

#### **D. La Fundación SIMA y la comisión de seguimiento del ASAC.**

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución tripartita constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del VI Acuerdo y la Administración General del Estado. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación del Sector Público Estatal, tutelada por el Ministerio de Trabajo. La financiación de la fundación se encuentra respaldada por un acuerdo tripartito. Es el servicio que se ocupa de la gestión del día a día del sistema interconfederal de solución de conflictos

Su estructura organizativa incluye un Patronato en el cual están representados en igualdad de condiciones el Ministerio de Trabajo, los sindicatos y las asociaciones patronales. Además, la fundación cuenta con una lista de mediadores y árbitros propuestos por las asociaciones empresariales y los sindicatos, los cuales deben cumplir un código ético preestablecido.

Para la supervisión de la efectividad y el cumplimiento de las reglas convenidas, se establece una comisión de seguimiento bipartita del ASEC, compuesta por los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes. Esta comisión se encarga de la correcta implementación del acuerdo y, en su caso, de cuestiones como la renovación de los árbitros.

#### **E. Principios del sistema interconfederal.**

Dentro del sistema interconfederal de arbitraje existen una serie de principios generales que rigen cualquier procedimiento:

- **Gratuidad:** Uno de los principios más importantes es la gratuidad de los servicios de arbitraje. Esto es esencial para que las partes consideren la posibilidad de recurrir a este sistema alternativo de resolución de conflictos. Recuérdese que en España existía muy poca cultura de la solución extra judicial.
- **Celeridad:** La rapidez en la resolución de conflictos es fundamental. Los procedimientos de arbitraje deben ser más ágiles que los tribunales judiciales, ofreciendo respuestas más rápidas a las partes involucradas.
- **Audiencia de las partes:** Es esencial garantizar que las partes involucradas tengan la oportunidad de ser escuchadas y presentar sus puntos de vista durante el proceso de solución.
- **Imparcialidad:** Los árbitros y mediadores deben ser imparciales, asegurando que no tengan ningún interés personal en el resultado del caso y que traten a todas las partes de manera justa.

- Igualdad de las partes: Todas las partes deben tener igualdad de condiciones en el proceso de arbitraje, lo que significa que ninguna de ellas debe tener una ventaja injusta sobre las demás.
- Contradicción: Las partes deben tener la oportunidad de exponer sus argumentos y evidencias, y se debe respetar el principio de contradicción, lo que implica que cada parte pueda replicar las afirmaciones y pruebas presentadas por la otra.
- Intervención de la Comisión Paritaria: En casos de conflictos relacionados con la interpretación y aplicación de convenios colectivos, es obligatorio intentar resolver el conflicto primero a través de la Comisión Paritaria de dichos convenios. Solo cuando esta comisión no logra resolver el conflicto en un plazo específico, que generalmente es de 10 días, las partes pueden recurrir al sistema interconfederal. Este principio busca mantener la interpretación del convenio colectivo bajo el control de las partes negociadoras en la medida de lo posible.

## **F. El Procedimiento de Arbitraje**

El procedimiento de arbitraje, en el contexto del sistema interconfederal, es un proceso voluntario en el que las partes involucradas acuerdan someter sus disputas laborales a un árbitro para su resolución. No se prevé la posibilidad de un arbitraje vinculante u obligatorio en este sistema. Sin embargo, recientemente se ha introducido la opción de arbitraje obligatorio en casos de denuncia de convenios colectivos, pero solo si el convenio colectivo en cuestión lo contempla. Esta circunstancia se presenta cuando se denuncia un convenio colectivo y las negociaciones para establecer uno nuevo quedan estancadas, lo que podría resultar en la ausencia de una norma colectiva que regule las relaciones laborales.

En este caso específico, se prevé la posibilidad de que la intervención del árbitro sea obligatoria. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que esta obligatoriedad solo se aplica si el convenio colectivo denunciado originalmente incluye una disposición que lo establece. En otras palabras, las partes que negociaron el convenio colectivo en el pasado anticiparon esta situación y acordaron, como parte de ese convenio, que, en caso de denuncia y bloqueo de las negociaciones, recurrirían al arbitraje de manera obligatoria. Por ello, podemos afirmar que el mecanismo aún conserva su esencia voluntaria en el sentido de que, aunque el arbitraje se convierte en obligatorio en virtud del convenio denunciado, en última instancia, esta obligatoriedad se basa en un compromiso arbitral preexistente. Las partes acordaron previamente que, en ciertas circunstancias, recurrirían al arbitraje como una solución forzosa.

Este enfoque asegura que, en caso de desacuerdo o estancamiento en las negociaciones laborales después de la denuncia de un convenio colectivo, las partes tengan una solución predeterminada que les permita resolver el conflicto mediante el arbitraje, evitando así la falta de regulación laboral que podría surgir de lo contrario. La previsión tenía mucho sentido bajo las condiciones introducidas en la reforma laboral de 2012, que limitaba la “ultraactividad” de los convenios colectivos (su aplicación una vez denunciados mientras

se negocia uno nuevo) a un año, tras el cual el convenio perdía vigencia, debiendo aplicarse, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Aunque, tras la reforma de 2021, esa limitación ha desaparecido y, en consecuencia, el problema pierde relevancia; lo cierto es que es ahora la propia Ley la que obliga a las partes a acudir a arbitraje, transcurrido un año desde la denuncia del viejo sin avances en la negociación, “siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo” (art. 86.4 ET).

Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. El acuerdo prevé, además, la posibilidad de combinar ambos procedimientos, pues las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

El procedimiento de arbitraje el SIMA se inicia con un escrito de solicitud de arbitraje en el que se deben hacer constar los siguientes extremos (*vid.* modelo de solicitud en Anexo II):

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma. En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del SIMA.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritaria la rápida resolución de la controversia. En caso de no acordarse dicho plazo, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los 10 días hábiles siguientes a la aceptación de la designación.

En caso de desacuerdo en la designación del árbitro, las partes pueden hacer listas impares de posibles árbitros y sortear quién comienza el proceso de eliminación, que seguirá alternativamente hasta que quede uno solo seleccionado. No obstante, lo normal es que haya acuerdo en este punto o, al menos, ambas partes acepten la designación efectuada por el SIMA.

Una vez que se ha designado al árbitro y este ha aceptado, el proceso debe avanzar rápidamente. El árbitro convoca a las partes para escuchar sus argumentos y opiniones,

solicita documentación relevante y puede recabar el testimonio de expertos si es necesario. Sin embargo, el procedimiento en sí no está estrictamente regulado, dejando a discreción del árbitro cómo llevar a cabo el proceso. Eso sí, es fundamental que se respeten los principios básicos de procedimiento ya expuestos en el punto E.

El árbitro debe emitir su decisión por escrito dentro del plazo acordado y notificarla a las partes involucradas. El laudo arbitral debe estar debidamente fundamentado, proporcionando razones sólidas para la resolución adoptada.

### **G. Eficacia e impugnación del laudo.**

El laudo arbitral, una vez aprobado y comunicado a las partes, posee el mismo valor que si las partes lo hubieran acordado directamente. Por ejemplo, en casos relacionados con la interpretación de un convenio colectivo, el valor del laudo es equivalente al de un convenio colectivo. Sin embargo, esta eficacia normativa solo se aplica si las partes que se someten al arbitraje son sindicatos o asociaciones empresariales que cuentan con la legitimación necesaria para firmar un convenio colectivo. En esos casos, el laudo también tiene una relevancia normativa significativa, ya que se publicará en un Boletín Oficial y se registrará el registro de convenios colectivos.

En situaciones en las que el laudo se ha emitido en el marco de un período de consultas, como en el caso de una modificación sustancial de las condiciones laborales o un despido colectivo, su valor se equipara al acuerdo alcanzado por las partes durante dicho período. En resumen, el laudo tiene el valor de un acuerdo colectivo de las partes involucradas.

La Ley también garantiza la ejecución del laudo en caso de incumplimiento, para lo cual lo equipara a las sentencias firmes. De este modo, se puede solicitar la intervención de los tribunales de lo social para garantizar su ejecución.

En cuanto a la impugnación de los laudos, se aplican las reglas generales previstas en el artículo 91 del estatuto de los Trabajadores, predicables de todos los sistemas autónomos de solución establecidos a través de convenio colectivo. Debemos recordar que el artículo 91 prevé dos tipos de impugnaciones posibles de los laudos que regula.

El primer tipo abarcaría las razones de impugnación que podríamos llamar “clásicas” o habituales en cualquier sistema de arbitraje, sea laboral o no. En concreto serían las siguientes:

- que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto,
- que el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

En resumen, se trataría de defectos formales de procedimiento o haberse dictado el laudo *ultra vires*. Como decimos, reconocibles y presentes en cualquier sistema arbitral del tipo que sea.

Sin embargo, el artículo 91 añade también que los laudos arbitrales por él regulados son también impugnables por el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos. Ello supone una remisión a los artículos 163 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En dicho procedimiento judicial se prevé la impugnación de los convenios colectivos por legalidad o lesividad. De estas causas ya hemos hablado al describir los sistemas autonómicos de solución de conflictos. Señalamos entonces que implican en puridad la posibilidad de una impugnación de los laudos arbitrales por razones de fondo, lo que aparta el modelo español de los sistemas de arbitraje clásicos, donde el laudo cierra toda posibilidad de impugnación judicial por motivos de fondo.

A pesar de esta posibilidad de impugnación judicial, debemos señalar que, en la práctica, las impugnaciones de laudos por cuestiones de fondo no son muy comunes. La mayoría de las impugnaciones se basan en cuestiones procedimentales o en el incumplimiento del compromiso arbitral. Esto se debe a que las partes que participan en el proceso arbitral, sindicatos y asociaciones empresariales, han entendido, por lo general, el funcionamiento del sistema, y rara vez recurren a la impugnación judicial por cuestiones de fondo. A pesar de las reticencias iniciales y la falta de costumbre en España en relación con estos modelos alternativos de solución, con el tiempo parece que se ha alcanzado la suficiente madurez para permitir que se conviertan en una herramienta eficaz y ampliamente aceptada para la solución de conflictos laborales. No obstante, no queremos dar una imagen distorsionada de la importancia del arbitraje en España. Estadísticamente su uso es todavía bajo si se compara con los procedimientos de mediación o el recurso a la jurisdicción social.

El artículo 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social incluye reglas especiales para la impugnación de laudos que “no tengan establecido un procedimiento especial”. Es decir, laudos emitidos en el marco de sistemas de solución no amparados en el artículo 91 ET. Un ejemplo de ello lo constituyen los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES). Recordemos que estos procedimientos se fundamentan en la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo y han sido asumidos, cuando exceden el ámbito de una comunidad autónoma por el sistema interconfederal de arbitraje.

Para esos casos se prevé la utilización del procedimiento ordinario y las causas de impugnación son las siguientes:

- Exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo.
- Vicio esencial de procedimiento.
- Infracción de normas imperativas.

Como se ve, también se prevé una impugnación sobre cuestiones de fondo, cuando estas suponen infracción de normas imperativas. Es evidente que se ha tomado como modelo la regulación del artículo 91 en relación con los laudos propiamente laborales.

## 12. Bibliografía recomendada.

Casas Baamonde, Maria Emilia, “Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, N° 2, 1994, págs. 10-17

Cruz Villalón, Jesús, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

Cruz Villalón, Jesús, “Balance general de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 154, 2020 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales), págs. 13-54

Gorelli Hernández, Juan, “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 154, 2020 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales), págs. 321-366

Losada Crespo, Beatriz, “25 Aniversario de la firma del ASEC (acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales): uno de los éxitos de nuestro modelo de relaciones laborales, modelo basado en el diálogo social”, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, N° 5, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico: "Reforma Laboral 2022"), págs. 212-216

Martín Valverde, Antonio, “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos”, en VV.AA., *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro (en memoria del Prof. Javier Matía Prim)* (Valdés Dal-Ré, Coord.), Fundación SIMA, 2006, págs. 145-180

Molina Navarrete, Cristóbal, “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 154, 2020 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales), págs. 79-120

Moreno Vida, María Nieves, “Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: personal laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 154, 2020 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales), págs. 159-194

Prados de Reyes, Francisco Javier; Alameda castillo, María Teresa, “La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 70, 2003 (Ejemplar dedicado a: Mediación y Arbitraje en los Conflictos Laborales en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea), págs. 345-372

Sáez Lara, Carmen, “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 140, 2017 (Ejemplar dedicado a: XXXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. "La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía"), págs. 311-368

Vega López, Julio Juan, “El arbitraje "obligatorio" que pone fin a la huelga”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 70, 2003 (Ejemplar dedicado a: Mediación y Arbitraje en los Conflictos Laborales en homenaje al profesor Manuel Alonso Olea), págs. 263-292

## **Anexo I: Organismos gestores de los sistemas de solución de conflictos en España**

**Estatal:** Fundación SIMA, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

**Andalucía:** SERCLA, sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía, dependiente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)

**Aragón:** Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

**Asturias:** Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos

**Baleares:** Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

**Canarias:** Tribunal Laboral Canario

**Cantabria:** Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

**Castilla La Mancha:** Jurado Arbitral de Castilla La Mancha

**Castilla y León:** Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León

**Cataluña:** Tribunal Laboral de Catalunya

**Comunidad Valenciana:** Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

**Extremadura:** Servicio de mediación y arbitraje de la fundación de relaciones laborales de Extremadura

**Galicia:** Consejo Gallego de Relaciones Laborales

**La Rioja:** Tribunal Laboral de La Rioja

**Madrid:** Instituto Laboral de La Comunidad de Madrid

**Murcia:** Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia

**Navarra:** Tribunal Laboral de Navarra

**País Vasco:** RECO: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

**Anexo II: Modelo de compromiso arbitral en el sistema interconfederal de solución de conflictos (Fundación SIMA)**



## SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

### DATOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Denominación: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_

Condición que ostenta: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS

Denominación: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_

Condición que ostenta: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

### OTROS SOLICITANTES: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Denominación: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_

Condición que ostenta: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Denominación: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_  
Condición que ostenta: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### OTROS SOLICITANTES: REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS

Denominación: \_\_\_\_\_  
Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_  
Condición que ostenta: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Denominación: \_\_\_\_\_  
Nombre y apellidos de su representante: \_\_\_\_\_  
Condición que ostenta: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Municipio/Provincia: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_

#### OBJETO DEL CONFLICTO, PRETENSIÓN Y RAZONES QUE LA FUNDAMENTAN

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### TIPO DE CONFLICTO

(Señálese el que proceda)

- Conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación, definido de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social. [art.4.1.a)]  
En el supuesto de que el acuerdo sobre cuya interpretación o aplicación versa el conflicto tenga Comisión Paritaria, deberá adjuntarse copia de su dictamen o, de no existir pronunciamiento, copia de la solicitud de su intervención.
- Conflicto que surge con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo y que conlleva el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. [art.4.1.b)]
- Conflicto ocasionado por las discrepancias surgidas en la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo. [art.4.1.c)]
- Conflicto que origine un bloqueo en la negociación de un acuerdo o pacto colectivo. [art.4.1. d)]
- Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas establecido en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del TRLET. [art.4.1 e)]
- Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas del artículo 44.9 del TRLET, que no se refiera a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. [art.4.1 f)]
- Conflicto de impugnación de convenios colectivos. [art.4.1.g)]
- Conflicto originado en la sustitución del período de consultas por la mediación o el arbitraje, acordado judicialmente a instancia de la Administración Concursal o la RLT. [art.4.1.h)]
- Conflicto motivado por discrepancias en la negociación entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales. [art.4.1.i)]
- Conflicto motivado por la falta de acuerdo entre la RLT y la empresa, en supuestos de Flexibilidad Extraordinaria Temporal prevista en el convenio colectivo. [art.4.1.j)]
- Conflicto que da lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscita en relación con la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. [art.4.1.k)]  
Fecha prevista para el inicio de la huelga: \_\_\_\_\_

#### COLECTIVO DE TRABAJADORES AFECTADO Y ÁMBITO

Nº total trabajadores de la empresa / sector: \_\_\_\_\_

Nº aproximado de trabajadores afectados por el conflicto: \_\_\_\_\_

Ámbito territorial: \_\_\_\_\_

Sector de actividad: \_\_\_\_\_

En caso de conflicto sectorial, número de empresas del sector: \_\_\_\_\_

#### DESIGNACIÓN DE ÁRBITRO <sup>(1)</sup>

- Ambas partes han acordado designar como árbitro/s:

D./ Dña. \_\_\_\_\_

Y, para el caso de que no pueda actuar, D./Dña. \_\_\_\_\_

### PLAZO PARA DICTAR LA DECISIÓN ARBITRAL

Las partes han acordado que el plazo para la emisión de la decisión arbitral será de \_\_\_\_\_ días<sup>(2)</sup>.

### CLASE DE ARBITRAJE QUE SE PROPONE

- Arbitraje de Derecho
- Arbitraje en Equidad

### COMPROMISO DE ACEPTACIÓN DE LA DECISIÓN ARBITRAL

Las partes promotoras de este procedimiento de arbitraje manifiestan:

- Que se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.
- Que someten expresa y voluntariamente a arbitraje el conflicto especificado en este documento.
- Que la resolución arbitral tendrá, para ellas, carácter de obligado cumplimiento.

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Firma de la representación  
de los trabajadores y sello

Firma de la representación  
de los empresarios y sello

### DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

<sup>(1)</sup> El árbitro designado lo será de entre los comprendidos en la Lista elaborada por el SIMA.

<sup>(2)</sup> En caso de que no se acuerde un plazo para la emisión del laudo, éste será de diez días hábiles a contar desde la designación del árbitro/s.