

EL ARBITRAJE LABORAL PACTADO
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ESPAÑA.
UNA APUESTA POR LA AUTONOMÍA COLECTIVA
EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE TRABAJO

*LABOR ARBITRATION AGREED UPON IN COLLECTIVE
BARGAINING AGREEMENTS IN SPAIN: A COMMITMENT
TO COLLECTIVE AUTONOMY IN THE RESOLUTION
OF LABOR DISPUTES.*

Martín BORREGO GUTIÉRREZ

*Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Complutense de Madrid
Exdirector del Servicio Interconfederal de Mediación
y Arbitraje (SIMA)*

*“El más sagrado de todos los tribunales debe de ser el que las partes mis-
mas hayan creado y hayan elegido de común acuerdo”*
Las Leyes, libro VI. Platón

RESUMEN: A lo largo del artículo el autor aborda una modalidad de arbitraje laboral como es el arbitraje pactado en el ámbito de la autonomía colectiva como fórmula eficaz y autónoma de solución del conflicto de trabajo. Asimismo, aborda las referencias literarias y legales al arbitraje a lo largo de la historia desde los antecedentes existentes en la Edad Antigua y Medieval hasta la actualidad. Por otro lado, también se analiza tanto la regulación legal del arbitraje laboral en España como la que es producto de la autonomía colectiva, como es el caso del ASAC (Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales) suscrito por los interlocutores sociales. Se abordan también en clave comparada algunas experiencias como la de EE.UU y Panamá por contar con sistemas diferentes de relaciones laborales, pero con elementos de conexión de interés entre los tres países.

La expresión práctica del trabajo se completa con el análisis de cláusulas de convenios colectivos en vigor de ámbito estatal, tanto de sector como de empresa, que lo prevén y en los que la discrepancia (conflictos jurídicos y de intereses) se resuelve internamente (comisiones paritarias o mixtas y comisiones específicas) mediante arbitraje. Un artículo de interés para quien este interesado en el impulso de la autonomía colectiva frente al intervencionismo estatal en la solución del conflicto de trabajo.

Palabras clave: Arbitraje, negociación colectiva, autonomía colectiva, convenios colectivos, arbitraje obligatorio.

ABSTRACT: Throughout the article, the author addresses a type of labor arbitration, such as arbitration agreed upon within the scope of collective autonomy, as an effective and autonomous means of resolving labor disputes. He also addresses literary and legal references to arbitration throughout history, from its predecessors in the Ancient and Medieval Periods to the present day. Furthermore, the author analyzes both the legal regulation of labor arbitration in Spain and the regulation that is a product of collective

autonomy, such as the ASAC (Agreement on the Autonomous Resolution of Labor Disputes) signed by the social partners. A comparative perspective is also presented on some experiences, such as those of the United States and Panama, which have different labor relations systems but share interesting connecting elements between the three countries.

The practical expression of this work is completed with an analysis of clauses in current collective bargaining agreements at the state level, both sector- and company-level, that provide for this and in which discrepancies (legal and interest conflicts) are resolved internally (joint or joint committees and specific committees) through arbitration. This article is of interest to anyone interested in promoting collective autonomy versus state intervention in the resolution of labor disputes.

Keywords: Arbitration, collective bargaining, collective autonomy, collective agreements, compulsory arbitration.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ARBITRAJE COMO FORMA DE RESOLVER EL CONFLICTO. 3. EL ARBITRAJE LABORAL A TRAVÉS DE ALGUNAS EXPERIENCIAS EN CLAVE COMPARADA. 3.1. La experiencia de EE.UU. El arbitraje pactado en convenio colectivo. 3.2. El arbitraje del Código de Trabajo de 1972 y el de la Autoridad del Canal de Panamá. 4. EL ARBITRAJE LABORAL EN ESPAÑA. 4.1. El arbitraje laboral del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC). 4.2. El arbitraje pactado en los convenios colectivos. Experiencias sectoriales y de empresa. 4.2.1. El arbitraje de la comisión paritaria o de comisiones específicas, el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el del SIMA como previsión convencional. 4.2.2. Arbitraje para materia concretas: organización del trabajo, concesión de plazas escolares gratuitas, subrogación de trabajadores, planes de igualdad, calendario de vacaciones y otros. 4.2.3. El arbitraje en el convenio colectivo estatal del sector de la madera.

1. INTRODUCCIÓN

El conflicto laboral o social ha sido una de las preocupaciones de los Estados en los últimos doscientos años y estos lo han abordado desde los posicionamientos sociales y jurídicos propios de cada corriente de pensamiento y contexto histórico. La forma de afrontar el conflicto laboral ha condicionado los diferentes modelos de negociación colectiva y con ellos también la construcción de los instrumentos para su solución. Estos instrumentos han sido tradicionalmente la conciliación, la mediación y el arbitraje.

El arbitraje institucional u obligatorio previsto principalmente para poner fin a una huelga en determinadas situaciones permanece en la mayor parte de los ordenamientos jurídico laborales como una expresión del intervencionismo en las relaciones laborales. En el caso de España de forma residual. Por otro lado, y pese a que la mayor parte de los ordenamientos laborales prevén el arbitraje voluntario tanto en la propia legislación laboral como a través de las instituciones públicas de solución de los conflictos, salvo excepciones, la realidad es su escasa o nula utilización.

En la legislación laboral española las remisiones al acuerdo o pacto y su vinculación con la solución extrajudicial del conflicto colectivo de traba-

jo constituyen uno de los principales indicadores del grado de autonomía colectiva. En este objetivo, y a través del estudio de la legislación laboral española y de los convenios colectivos, el trabajo pretende también ofrecer experiencias que permitan la inclusión del arbitraje pactado en los convenios colectivos, destacando entre ellas la del convenio colectivo estatal del sector de la madera por ser especialmente prolijo en la materia, que puedan ser al mismo tiempo referente para otros países.

Para ello se muestran algunas experiencias en clave comparada cuya elección obedece a que los países elegidos cuentan con sistemas basados en el modelo germánico-romano donde el Estado desempeña un papel esencial en las relaciones laborales con derechos laborales recogidos en las constituciones y estatutos o códigos laborales, como el caso de España y Panamá, y sistemas basados en el modelo anglosajón donde las relaciones laborales se caracterizan por una mínima intervención estatal, como el caso de Estados Unidos (EE.UU).¹ En el caso de Panamá por contar con un sistema mixto que comparte por un lado el modelo germánico-romano de intervención estatal y por otro el modelo anglosajón que se deriva de las relaciones laborales de Autoridad del Canal de Panamá.

Las diferentes experiencias nos pueden mostrar caminos que impulsen la solución del conflicto de trabajo por sus propios protagonistas, destacando tanto la necesidad de abordar reformas legales para su impulso que permitan a la autonomía colectiva ocupar el espacio de la solución del conflicto de trabajo a través de los convenios colectivos o a través de sistemas de instituciones de solución extrajudicial de conflictos sostenidos económicamente por el Estado.

Como punto de partida nos encontramos con características similares en los casos de España y Panamá, con modelos de negociación colectiva en los que el convenio colectivo es una norma y el intervencionismo del Estado en las relaciones de trabajo ha sido históricamente otro de los elementos de coincidencia. No obstante, en España, en los últimos veinticinco años, la autonomía colectiva ha sido efectiva en la solución del conflicto colectivo de trabajo, también en las huelgas, manteniéndose de forma muy residual la intervención del Estado a través del arbitraje obligatorio. En el caso de EE.UU en las que las relaciones laborales se basan en el modelo anglosajón tiene en común con el modelo español el desarrollo de sistemas de solución del conflicto que se sustentan, en el caso del arbitraje, en previsiones incluidas en el convenio colectivo como también sucede en las relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. En la confluencia de los ordenamientos jurídicos de los tres países se pueden encontrar ideas y soluciones que han sido efectivas para impulsar la solución del conflicto de trabajo de forma autónoma.

¹ Holm-Detlev, K., Martín Artiles, A. Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Editorial Delta Publicaciones, página517 (2021).

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ARBITRAJE COMO FORMA DE RESOLVER EL CONFLICTO

Ya en la Edad Antigua encontramos las primeras referencias escritas al arbitraje como instrumento de solución de controversias. Diferentes textos legales, filosóficos, literarios y políticos nos muestran el interés por la solución del conflicto entre los ciudadanos, con alusiones concretas en las civilizaciones egipcia, griega y romana.² Los textos que se citan permiten identificar la construcción de la institución arbitral como instrumento de resolución de conflictos a lo largo de la histórica. El arbitraje evoluciona desde sus inicios desde formulas amistosas de resolución del conflicto al margen de la solución judicial y se van construyendo desde el plano jurídico las figuras del árbitro y su calificación jurídica, el compromiso arbitral, el arbitraje en derecho o en equidad y periodos en los que se van alternando fórmulas de arbitraje voluntario y obligatorio.

Uno de los primeros textos escritos aparece ya en la IV dinastía egipcia (2.600 a 2.500 a.C) en las Actas de fundaciones funerarias de Kehfrá o Jefrén en las que ya se reflejaba que justicia ordinaria y justicia arbitral convivían. La justicia arbitral estaba destinada a resolver las controversias entre los cofrades de la fundación funeraria mediante la inserción voluntaria de una cláusula compromisoria que establecía el procedimiento arbitral.³

Entre las referencias literarias al arbitraje podemos citar la que aparece en la *Iliada* (siglo VIII A.C.)⁴ en la que el arbitraje es utilizado como formula amistosa de resolver un conflicto que se inserta dentro de la tradición del arbitraje “homérico” que era una forma “sui generis” de pacificación.⁵

En el mundo romano ya aparecen referencia al “arbiter” en tres pasajes de las XII Tablas (449-451 a.C.)⁶, en los que el árbitro es considerado como una figura dotada de “potestas iudicanti” (poder de juzgar) equivalente a la del “iudex” (juez). La Ley de las XII tablas fue el primer código jurídico escrito en el mundo romano ya que con anterioridad Roma carecía de una legislación escrita en la que solo existía un derecho consuetudinario.⁷

² Borrego Gutiérrez, M., “La solución del conflicto laboral a través del arbitraje. La experiencia de Estados Unidos de América” en *Revista española de Derecho del Trabajo*, número 263, (2023), páginas 75 a 102.

³ Alonso y Royano, F. “El derecho en el Egipto faraónico”, *Espacio, Tiempo y Forma, Serie II, Historia Antigua*, T, 11, (1998) página 30.

⁴ Homero, *La Iliada* Canto XXII, epígrafe 570 y ss. Editorial Penguin Clásicos (2015), página 545.

⁵ Ceballos Ríos, N.M., Algunos antecedentes históricos del Arbitraje, *Revista argentina de arbitraje*, número 7 (2021), páginas 3 y 4

⁶ La Ley de las XII Tablas fue el primer código jurídico escrito en el mundo romano, ya que con anterioridad Roma carecía de una legislación escrita y solo existía un derecho consuetudinario. Al respecto, véase Marcos Celestino, M., “La Ley de las XII tablas”, en *Helmántica Revista de filología clásica y hebrea*, ISSN 0018-0114, Tomo 51, nº 155, (2000), páginas 356 y 357 (<https://summa.upsa.es/pdf.vm?id=3623&lang=es>)

⁷ Marcos Celestino, M. “La Ley de las XII tablas”, en *Helmántica Revista de filología clásica y hebrea*, ISSN 0018-0114, Tomo 51, nº 155, (2000) páginas 356 y 357 <https://summa.upsa.es/pdf.vm?id=3623&lang=es>

La opción por la solución del conflicto pactada y la opción por el arbitraje aparece también en la Retórica (367 a 347 a. C.) de Aristóteles⁸ cuando recomendaba preferir resolver un conflicto mediante la negociación antes que por la fuerza y preferir el arbitraje al litigio, porque el árbitro privilegia la equidad del caso, mientras un juez aplica estrictamente la ley.⁹

En el mundo romano nos encontramos con referencias a diferentes términos al arbitraje siendo uno de ellos el *compromissum*, que tiene su origen en la palabra *conpromitter* y que se recoge por primera vez en el texto del *senatus consultum de Bacchanalibus* del 186 a.C.¹⁰ El compromiso incluía el nombramiento del árbitro, el objeto del mismo y algunas veces el tiempo y lugar del arbitraje.¹¹

En el siglo I a.C., Cicerón ya apunta las diferencias entre arbitraje y proceso judicial en su Defensa de Roscio Comoedo (el cómico) en el año 75 a.C en la que al comparar proceso y arbitraje califica el primero como “*rígido, severo y preciso*” y al arbitraje como un “*blando y moderado otórguese lo que sea más razonable y equitativo*”¹² con una clara referencia a la equidad.

En la Edad Media el arbitraje fue la forma de resolución de controversias más utilizada. Esto fue debido principalmente al auge del comercio y a la existencia de gremios, a los cuales acudían los comerciantes para resolver sus conflictos. Según Feldstein “la burguesía encontró en el arbitraje el instrumento ideal para dirimir con seguridad y rapidez sus conflictos comerciales entre gremios y corporaciones”.¹³

En España la Ley de las Siete Partidas (año 1256) hace una referencia específica al arbitraje,¹⁴ estableciendo la división entre árbitros avenidores y árbitros arbitradores. Los primeros decidían en Derecho y los segundos decidía como a bien tuvieran. Las siete partidas expresan el carácter voluntario del arbitraje excepto el forzoso en materia mercantil y, concretamente, en lo relativo a las cuentas entre socios de una compañía.¹⁵

⁸ La Retórica escrita por Aristóteles es un antiguo tratado griego sobre el arte de la persuasión.

⁹ Ceballos Ríos, N.M. “Algunos antecedentes históricos del Arbitraje”, Revista Argentina de Arbitraje, Número 7, abril (2021), página 2. <https://ijeditores.com/pop.php?option=publicacion&idpublicacion=181&idediccion=4717>

¹⁰ Piegdoñ, M., “Roman Arbitration in the Greek Oikumene in the Third–Second Century BCE. Some observations” ELECTRUM * Vol. 25 (2018): 27–46, página 33

¹¹ Daza, J. “Compromissum. Contenido Segunda parte”, Anales de la Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, número 5, (1990), página 99.

¹² Cicerón, M.T., Aspa Cereza, J., Discursos III, En defensa de P. Quincio; En defensa de Q. Roscio, el cómico; En defensa de A. Cecina; Acerca de la ley agraria; En defensa de L. Flaco; En defensa de M. Celio, Editorial Gredos (1991), página 79.

¹³ Borrego Gutiérrez, M., “La solución del conflicto laboral a través del arbitraje. La experiencia de Estados Unidos de América” en *Revista española de Derecho del Trabajo*, número 263, (2023), páginas 75 a 102.

¹⁴ Las siete partidas, Partida III, Título IV, Leyes XXIII a XXXV

¹⁵ Jequier Lehuedé, E., “Antecedentes histórico-jurídicos del arbitraje interno en Chile. Planteamientos para una revisión estructural impostergable”. *Revista Iuset Praxis*, Año 21, No 2, (2015), ISSN 0717-2877

Otra referencia al arbitraje en derecho y en equidad aparece en el derecho intermedio (siglo XIII)¹⁶ cuando se distingue entre *arbitrer* y *arbitrator*. El primero era aquel a quien las partes confiaban la decisión de un litigio siguiendo las reglas procesales y debía decidir en derecho y el segundo era a quien se había confiado decidir *ex bono et aequo*, es decir, en equidad y no tenía que seguir el derecho ni el procedimiento ordinario. Únicamente se podía apelar la decisión del *arbitrer*.¹⁷

El arbitraje fue el método prototípico en España en la edad moderna para la resolución de conflictos mercantiles durante el tránsito al derecho codificado que finaliza con el primer Código de Comercio en 1829. Así, el profesor Jiménez Borrero mantiene que la obligatoriedad de acudir al arbitraje en materia del derecho de contratos societarios se remonta al derecho de Partidas, citadas anteriormente, el arbitraje forzoso se extiende durante el siglo XVIII en el derecho español.¹⁸ De especial importancia para la institución del arbitraje fue la constitución de Cádiz de 1812 que reconoce el arbitraje de forma expresa como un derecho fundamental de los ciudadanos a resolver sus conflictos y nace, como expresa el profesor Merino Merchán, como un instrumento de la incipiente burguesía, que veía en ese instrumento el mecanismo necesario para resolver de forma razonable y sencilla sus controversias.¹⁹

En la actualidad está vigente la Ley 60/2003, de arbitraje que pretendió como principal criterio inspirador es el de basar el régimen jurídico español del arbitraje con la Ley Modelo elaborada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, de 21 de junio de 1985 (Ley Modelo de CNUDMI/UNCITRAL), recomendada por la Asamblea General en su Resolución 40/72, de 11 de diciembre de 1985, como así se recoge en la propia exposición de motivos de la Ley 60/2003²⁰

3. EL ARBITRAJE LABORAL A TRAVÉS DE ALGUNAS EXPERIENCIAS EN CLAVE COMPARADA

Universidad de Talca-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, páginas 206 y 207 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v21n2/art06.pdf>

¹⁶ El Derecho intermedio es el Derecho que se aplicó con carácter común en Europa con posterioridad a la recepción del derecho romano hasta la codificación iniciada en el siglo XIX.

¹⁷ Cárdenas Mejía, J.P. “El arbitraje en equidad” *Universitas*, núm.105, junio, (2003), Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia, página 349 <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510514.pdf>

¹⁸ Jiménez Borrero, “Arbitraje de compañías sevillanas (Siglos XVIII-XIX)”, *Baética: Estudios De Historia Moderna y Contemporánea*, ISSN 0212-5099, ISSN-e 2695-7809, nº 39, (2019), páginas 306, 307 y 310. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7410469>

¹⁹ Merino Merchán, J.F., “La Constitución de 1812 y el arbitraje” en *Revista de las Cortes Generales*, (85), (2012), página 31

²⁰ Boletín Oficial del Estado. Exposición de motivos de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23646-consolidado.pdf>

3.1. La experiencia de EE.UU. El arbitraje pactado en convenio colectivo

El arbitraje laboral como forma de solución del conflicto de trabajo ha estado también presente en las relaciones laborales de EE.UU. desde sus orígenes teniendo constancia de un arbitraje de los trabajadores del acero de Pittsburgh en 1865. El arbitraje dio lugar a un incremento sustancial de los salarios de los trabajadores y allanó el camino para la solución pacífica de disputas posteriores. El arbitraje se incluye años después en los convenios colectivos.

Con carácter previo al análisis del arbitraje laboral se hace necesario exponer cuál es su modelo de negociación colectiva al estar estrechamente vinculados. En EE.UU. los convenios colectivos se caracterizan por la posibilidad de negociar un gran número de materia que en muchos países están reservadas al poder legislativo. Los convenios colectivos son documentos muy largos y detallados y en ellos se regula de forma muy precisa los salarios (que van a coincidir con los realmente satisfechos), y la inclusión de cláusulas “unión shop” por las que se exige a los trabajadores que se afilien a un sindicato como condición para el empleo. El convenio colectivo en vigor no puede ser denunciado ni modificado, sino cumpliendo una serie de requisitos previstos en la Ley.²¹ Los convenios colectivos en EE.UU. desde la perspectiva del ámbito funcional son mayoritariamente de empresa, si bien su impacto no es muy importante ya que la tasa de cobertura de la negociación colectiva se situó en 2017 en el 11,6% según datos de la OCDE.²²

A la hora de abordar ya la conflictividad laboral en EE.UU. y la forma de resolver el conflicto de trabajo es necesario aclarar previamente que no es relevante la tradicional división que mantiene una gran parte de la doctrina iuslaboralista entre conflictos individuales y colectivos ni tampoco la distinción entre conflictos colectivos jurídico o de intereses como en otros países. Los conflictos se clasifican en “*grievances*” y “*disputes*”.

Los primeros son reclamaciones y en ellas se incluyen todos los litigios sobre la administración del convenio colectivo, es decir los conflictos que tienen su origen en la interpretación y aplicación de las cláusulas expresas o tácitas (relacionadas con la costumbre) y en ellas el arbitraje, como veremos, juega un papel de especial relevancia. La intervención del árbitro se produce principalmente por la inclusión de una cláusula en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, según la cual en caso de discrepancia sobre la interpretación o aplicación del convenio las partes se someten a un arbitraje para resolver sus controversias. La particularidad de estas cláusulas está en que incluye controversias que pueden ser individuales, plurales y colectivas.

²¹ Alonso Olea, M. *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Editorial Comares, (2000), página 99.

²² OCDE Stats, Collective bargaining coverage, Mayo (2020) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>

El arbitraje pactado en convenio colectivo se consagró mediante tres sentencias dictadas en el sector del acero como fueron las sentencias *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960), la sentencia *Steelworkers v. Warrior & Gulf Co.*, 363 U.S. 574 (1960), y la Sentencia *Steelworkers v. Enterprise Car*, 363 U.S. 593 (1960) todas ellas de 20 de junio de 1960.

Las sentencias fueron especialmente importantes ya que decidieron sobre el valor de las cláusulas de sometimiento a arbitraje que imponían que un árbitro resolviera todos los litigios derivados de la administración del convenio. Las sentencias establecieron la obligatoriedad del sometimiento a lo pactado, argumentando que si no se hiciese así se incumpliría el convenio y además que habría que cumplir escrupulosamente el laudo arbitral, siendo la decisión del árbitro definitiva y vinculante.

El árbitro es el administrador natural del convenio y las sentencias citadas argumentan en apoyo de esta tesis la proximidad del árbitro al sector o empresa y por la imperfección técnica del convenio colectivo. Los laudos desde el punto de vista del coste son abonados por las partes y son definitivos y vinculantes. Los laudos más importantes son publicados en editoriales privadas y sirven de orientación a los negociadores creando un denominado “derecho jurisprudencial”.²³

Para comprender el alcance de la segunda forma de expresión de los conflictos de trabajo, las disputas, es necesario explicar que negociar en sentido amplio se traduce como “*to bargain*” que significa regatear y que incluye en este sentido la negociación de un convenio colectivo (*to negotiate*) y la administración del convenio colectivo previamente pactado. De esta forma las “disputas” son las que se producen cuando se está negociando un convenio colectivo especialmente si esta fracasa. Cuando no se llega a un acuerdo en un proceso de negociación colectiva el sindicato normalmente convoca una huelga con la finalidad de mejorar la posición negociadora y el empresario procede al cierre patronal. Nos encontramos ante el conflicto de intereses en la terminología europea.

En estos casos existe una previsión legal recogida en el Código de los Estados Unidos que en su Sección 158, Título 29 establece que en las “disputas” intervenga una Agencia Federal para resolver extrajudicialmente los conflictos susceptibles de provocar huelgas o lockouts y lo hace sobre la base del deber de negociar colectivamente, que implica que no se podrá modificar o extinguir un convenio colectivo salvo que entre otras cosas se notifique al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FSMC) la existencia de una disputa en el plazo de treinta días.

²³ Dunlop, J.T. y Galenson, W., “El trabajo en el siglo XX”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1985), páginas 60 y 61.

La resolución alternativa de discrepancias laborales puede ser voluntaria u obligatoria, y se resuelven a través de métodos diferentes a la vía judicial y en diferentes instituciones en función del ámbito sectorial. Así, el sector ferroviario y el sector aéreo históricamente cuentan con una normativa específica, la Railway Labor Act (RLA) de 20 de mayo de 1926, que les remite para la solución de los conflictos laborales al National Mediation Board (NMB). El resto de los sectores lo hacen a través del FSMC.

La actividad del NMB que interviene en los conflictos laborales de los sectores aéreo y ferroviario muestra unos datos de actividad en los que en el año 2024 se tramitaron 80 casos de mediación y 4.456 arbitrajes.²⁴ El FSMC dictó 9.706 laudos arbitrales en 2023 en los que intervinieron 4.126 árbitros.²⁵

3.2. *El arbitraje del Código de Trabajo de 1972 y el de la Autoridad del Canal de Panamá*

Los conflictos laborales en Panamá, y así lo expresa el Magistrado Cedralise Riquelme, han sido canalizados tradicionalmente a través de la jurisdicción de trabajo, establecida constitucionalmente en 1946 y desarrollada en el Código de Trabajo de 1947, aprobado mediante Ley 67. La Ley 67 no contempló ni la negociación colectiva ni otros mecanismos alternativos de solución de conflictos de trabajo como la mediación o el arbitraje. Respecto a los antecedentes del arbitraje laboral expresar, sin perjuicio de las funciones arbitrales de los Jueces Seccionales del Trabajo previstos en el Código de Trabajo de 1947,²⁶ la realidad es que se reguló por vez primera con el Código de Trabajo de 1972, ya que la derogada legislación laboral no lo contemplaba. Su regulación está contenida en los artículos 452 a 474 CT, habiendo sido objeto de varias reformas. El arbitraje aparece reconocido como uno de los medios de solución de conflictos colectivos de trabajo, y no se aplica a los conflictos individuales.²⁷

El artículo 68 de la Carta Magna panameña, reconoce el derecho de sindicalización a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. El artículo 69 reconoce el derecho de huelga y el artículo 77 el derecho a la tutela judicial efectiva, pues

²⁴ National Mediation Board, Annual Performance and Accountability Report FYU 2024, (2024), página 25, https://nmb.gov/NMB_Application/wp-content/uploads/2024/11/24-NMB-0001_AnnualReport_DigitalVersion_ADA_FINAL.pdf

²⁵ Federal Mediation and Conciliation Service.Fast-Facts FY23 (2023).

<https://www.fmcs.gov/wp-content/uploads/2023/02/FMCS-Fast-Facts-FY22-update-Jan-2023.pdf>

²⁶ Vargas Velarde, O., Los medios de solución de conflictos en Panamá, ISBN 978-9962-8541-6-6 Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos (EI-DiSTReC) de la Universidad de Panamá (2024), página 169.

²⁷ Cedralise Riquelme, C., La eficacia de los Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos en las Relaciones Laborales. Anuario de Derecho. Año XLI, N°. 50, dic. 2020-nov. 2021 (2021), página 197.

dispone que todas las controversias laborales se someten a la jurisdicción del trabajo. Por otro lado, los derechos de la negociación colectiva y de la contratación colectiva se desprenden de los tres derechos colectivos contenidos expresamente en la Carta Magna (derechos de sindicación, de huelga y de tutela judicial efectiva) y de ellas se derivan los derechos de las organizaciones sociales de trabajadores de negociar y solucionar sus conflictos con los empleadores y de celebrar convenciones colectivas para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.²⁸ Desde el punto de vista de la eficacia del convenio colectivo destaca una cierta contradicción por un lado afecta a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio (eficacia general), existe una obligación de registro y depósito pero sin embargo su acceso es restringido de forma general no publicándose en ninguna gaceta oficial privándose con ello del derecho de defensa de terceros.²⁹

En la actualidad el sistema de solución de conflictos colectivos de trabajo en Panamá cuenta con dos previsiones normativas diferenciadas en materia de arbitraje laboral. La primera es la regulada en el Código de Trabajo de 1972 y la segunda la prevista en el sistema de relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

En el caso del arbitraje laboral previsto en el Código de Trabajo (en lo sucesivo CT) éste se prevé de forma expresa en el artículo 452 y siguientes del CT y se define como una decisión conjunta o solicitada por trabajadores o impuesta por el Estado por el que ambas partes designan a un árbitro y estas a un tercero quien preside el tribunal. Se trata de un arbitraje en equidad que se plantea una vez finalizada la conciliación administrativa. El procedimiento arbitral se inicia bien por acuerdo entre las partes, por solicitud de los trabajadores antes o durante una huelga, y para el supuesto de que la huelga se convoque en una empresa de servicio público conforme a lo establecido en el artículo 486 CT que analizaremos a continuación. Desde el punto de vista del objeto de arbitraje se puede utilizar tanto para conflictos de intereses como para conflictos jurídicos.

En el Código de Trabajo se contempla junto al arbitraje voluntario también el arbitraje obligatorio para los supuestos previstos en el artículo 452.3 CT cuando el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 CT.³⁰ Así el arbitraje obligatorio se impone una vez haya iniciado la huelga, haciéndola cesar inmediatamente,

²⁸ Vargas Velarde, O., "La convención colectiva de trabajo en el régimen panameño" *Iustitia et Pulchritudo*, Vol. 04, No. 02, (2023), página 29.

²⁹ Torres de León, V. "La intervención del estado en la Negociación Colectiva: evolución fáctica de la obligación de negociar en sistema panameño de relaciones laborales." en *Negociación Colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, páginas 530 y 531 (2017).

³⁰ Torres de León, V., "Mecanismos y solución de conflictos laborales en Panamá" en *Medios de Solución de Conflictos Laborales. Perspectiva Euroamericana*, Editorial Tirant Lo Blanch, (2023), (Torres de León, V. y García Murcia, J., directores), páginas 397, 405,406 y 410.

por lo que, con justa razón, se ha dicho que se trata de un factor negativo que afecta a la propia autonomía colectiva.³¹

Uno de los rasgos distintivos del arbitraje laboral es la prohibición de pactar un arbitraje en un convenio o acuerdo colectivo ya que el arbitraje cuando se suscribe tiene que producirse sobre la base de un conflicto presente, actual y vigente no permitiendo el arbitraje “en frío” previsto en un convenio colectivo al incumplir el artículo 469 CT y la legislación constitucional en materia de huelga.³² Esta interpretación supone afirmar que los arbitrajes solo pueden limitarse a los conflictos en los que pudiera producirse una huelga. No obstante, si sería posible que se pactara la previsión de someter una determinada controversia a un arbitraje voluntario que se articularía cuando esta se produjera. Es decir, cuando el conflicto fuera real.

En relación con la solución de conflictos laborales en el canal de Panamá señalar que estos ser regulan por la Ley Orgánica de la ACP y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP.³³

En el sistema de relaciones laborales de la ACP destacar que a semejanza del modelo estadounidense de relaciones laborales la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal en su artículo 104 prevé que las convenciones colectivas deben incluir un procedimiento para la tramitación de quejas que podrían abordar conflictos individuales y colectivos.³⁴ Nos encontramos ante un medio administrativo de resolución de conflictos donde la última instancia es el arbitraje en este caso individual. La segunda vía de solución del conflicto es a través de la Junta de Relaciones Laborales (cuasijudicial) pudiendo designar investigadores, facilitadores, mediadores y árbitros, si bien el arbitraje debe ser solicitado a la Junta de Relaciones Laborales de la ACP.³⁵ En ambos casos no están disponibles datos estadísticos públicos de los arbitrajes dictados.

4. EL ARBITRAJE LABORAL EN ESPAÑA

En el ámbito laboral la primera referencia normativa al arbitraje la encontramos en la Ley de 19 de mayo de 1908 sobre conciliación y arbitraje

³¹ Murgas Torrazza, R., “La negociación colectiva en Panamá. Características y normativa” en *Negociación Colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, (2017) página 413.

³² Vargas Velarde, O., *Los medios de solución de conflictos en Panamá*, ISBN 978-9962-8541-6-6 Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos (EI-DiSTReC) de la Universidad de Panamá (2024), páginas 191 y 192.

³³ Acuerdo número 18 de 1 de julio de 1999 por el que se por la que se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

³⁴ Artículo 104. Toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitraje y medios alternativos para resolverlas. Este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolver las quejas.

³⁵ Palencia Oyola, G., *El Diálogo Social y la resolución de los conflictos laborales colectivos*, Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos, Universidad de Panamá, Panamá (2023), páginas 156 y ss.

laboral tenía un objeto muy limitado a la resolución de los conflictos en la fase de huelgas y cierres patronales en una clara respuesta del Estado de intervención en el conflicto de trabajo. Esta ley se sustituyó por los comités paritarios en 1918 y los Jurados Mixtos (1931) y perduraría hasta 1975 sin demasiado éxito.³⁶

Partiendo de la definición del profesor Cruz Villalón “*el arbitraje laboral es aquella modalidad de resolución de conflictos por medio de la cual un tercero imparcial privado resuelve la discrepancia existente entre las partes en conflicto, imponiendo una solución que estima pertinente*”. Es una manifestación de resolución privada de los conflictos de trabajo que se asemeja a la intervención judicial si bien el juez es un poder público y el árbitro actúa como poder privado.³⁷ El arbitraje podrá ser en derecho o en equidad. El árbitro de derecho resuelve el litigio aplicando una norma preexistente realizando una actividad de subsunción del caso concreto en el tipo legal mientras que el árbitro de equidad decide la controversia mediante una solución de justicia material.³⁸

En la actualidad en España podemos distinguir por su origen dos tipos de arbitraje: el nacido de la autonomía colectiva y el que tiene su origen en la ley que se atribuye a las administraciones públicas y que procede del modelo intervencionista del Estado en las relaciones laborales previo a la Constitución de 1978. Dentro de este segundo grupo se encuentra el arbitraje obligatorio para resolver huelgas que causen un perjuicio para la economía nacional previsto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo de relaciones de trabajo. La iniciativa del arbitraje corresponde al Gobierno de la Nación. En el mismo grupo, y regulado en el año 2012, nos encontramos también con el arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, previsto en el artículo 82.3 ET en caso de falta de acuerdo sobre la inaplicación de un convenio colectivo en vigor debido a existencia de causas técnicas organizativas o de producción. Por último, podemos citar el arbitraje de elecciones sindicales regulado en el artículo 76 ET. y el arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 12.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo.

Entrando ya en el arbitraje pactado en al marco de la autonomía conviene recordar el papel histórico del convenio colectivo desde sus orígenes. El convenio colectivo, desde una perspectiva general, resuelve intereses contrapuestos entre un sindicato y un empresario o entre varios sindicatos o varias

³⁶ Ojeda Avilés, A., “La evolución del arbitraje laboral hacia el arbitraje común: luces y sombras”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social número 70, (2025) página 18.

³⁷ Cruz Villalón, J. “El arbitraje como procedimiento de solución de conflictos laborales en España”, Revista Ius et Veritas nº 45, página 121, (2012).

³⁸ Montoya Melgar, A., Derecho del Trabajo, Editorial Técnos, Trigésima Octava Edición, página 722. (2017).

empresas y asociaciones, mediante una negociación y acuerdo que puede haber estado precedido de medidas de conflicto colectivo como la huelga. El conflicto colectivo, expresa el profesor Alonso Olea, “...especialmente el de intereses se presta poco o mal a soluciones de Derecho estricto, salvo las negociaciones entre las partes que, a su vez, resultan difíciles en el entorno emocional que el propio conflicto genera. Es en estos últimos supuestos donde el convenio colectivo es, además de fuente paccionada del derecho, modo de dirimir un conflicto por hipótesis”.³⁹ Como procedimiento para dirimir conflictos, lo que caracteriza al convenio colectivo es que los solventa de forma autónoma, sin más intervención que las partes interesadas o, negativamente, sin la intervención de un tercero al que las partes sometan su decisión (solución heterónoma).⁴⁰

Así, el convenio colectivo juega un papel determinante en la solución del conflicto de trabajo no solo tradicionalmente como resultado de un proceso negociador que resuelve un conflicto previo sino también por la posibilidad de articular soluciones desde el propio convenio para cualquier conflicto colectivo o para conflictos concretos que puedan surgir con posterioridad. Dentro de estas soluciones está la previsión de someter el conflicto a un arbitraje vinculante que desarrollamos a continuación.

Los convenios colectivos y acuerdos sobre materias concretas vienen incluyendo con cierta normalidad la posibilidad de que, tanto para los conflictos jurídicos como para los conflictos de intereses, las partes puedan someter su controversia a un arbitraje vinculante. Al mismo tiempo, el legislador ha incluido en la legislación laboral sustantiva la remisión o reenvío a los convenios colectivos para que sean estos los que incluyan cláusulas de sometimiento a arbitraje en orden a resolver determinadas discrepancias.

Esa remisión se realiza derivando la solución arbitral bien a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, tanto de ámbito estatal como autonómico, bien a la comisión paritaria del convenio o a comisiones ad hoc.

Los conflictos susceptibles de arbitraje son los derivados de la interpretación o aplicación de los convenios colectivos con carácter general (artículo 91 ET) o para materias concretas, como las discrepancias en materia de vigencia del convenio (artículo 86 ET), las discrepancias en materia de inaplicación de los convenios colectivos (artículo 85.3 ET) o las relacionadas con modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.4 ET), por citar las más destacadas. En todos los casos la previsión es para un arbitraje voluntario.

³⁹ Alonso Olea, M., “Capítulo IX. El desarrollo del sistema normativo” en *Introducción al derecho del trabajo*, Séptima edición, Editorial Civitas-Thomson Reuters 2013, página 586.

⁴⁰ Alonso Olea, M., “Capítulo IX. El desarrollo del sistema normativo” en *Introducción al derecho del trabajo*, Séptima edición, Editorial Civitas-Thomson Reuters 2013, página 361

La posibilidad de que en el marco de la autonomía colectiva los negociadores pacten cláusulas de sometimiento a arbitraje, no ofrece dudas. No obstante, no existe una conclusión uniforme sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y el sometimiento a arbitraje encontrándonos con resoluciones diversas. Así, la Sentencia del Tribunal Constitucional 176/1996, de 11 de noviembre, afirmaba que “... *el derecho a la tutela judicial efectiva puede ejercitarse tanto en la jurisdicción ordinaria como mediante arbitraje. De manera que no cabe entender que, por el hecho de someter voluntariamente determinada cuestión litigiosa al arbitraje de un tercero, quede menoscabado y padezca el derecho a la tutela judicial efectiva que la Constitución reconoce a todos*”. En la misma línea, antes aún que las sentencias señaladas del Tribunal Constitucional, se manifestó el Tribunal Supremo en su Sentencia de 9 de octubre de 1989 cuando expresaba “... *no impide la igualmente facultad constitucional de optar para dicha tutela por el cauce extrajudicial del arbitraje*”.

No obstante, y pese a la compatibilidad de la institución del arbitraje con la Constitución y con el derecho de acceso a la justicia, no existe una traslación automática entre las garantías del procedimiento arbitral y las derivadas del artículo 24 de la CE, no extendiéndose el ámbito del derecho a la tutela judicial efectiva a la actividad arbitral, tal y como recogió la Sentencia del Tribunal Constitucional 13/1997 de 27 de enero.⁴¹

En la actualidad el arbitraje laboral se articula principalmente a través de la autonomía colectiva tanto en el marco de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales que lo regulan, como a través de las cláusulas de los convenios colectivos que la incluyen bien directamente como instrumento para solucionar determinados conflictos mediante la asunción de dicha función arbitral por la comisión paritaria (artículos 85 y 91.1 ET) y que veremos a continuación. La recepción de cláusulas de arbitraje pactadas en convenio colectivo no está generalizada en los convenios colectivos con alguna excepción a destacar como el convenio colectivo estatal de la madera en el que se articula el arbitraje como fórmula de solución del conflicto de trabajo mediante su remisión a los sistemas de solución de conflictos y a la comisión paritaria.

4.1. El arbitraje laboral del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC)

La institución del arbitraje nacido de la autonomía colectiva forma parte desde hace décadas de las relaciones laborales, si bien, y pese al tiempo transcurrido desde la Constitución Española de 1978, es percibida aún con cierta desconfianza por las partes. Frente a la solución arbitral las partes

⁴¹ Ruiz-Rico Ruiz, G., y Carazo Liébana, M.J., El derecho a la tutela judicial efectiva. Análisis jurisprudencial Editorial Tirant Lo Blanch, (2013), páginas 55 y 56.

prefieren optar bien por buscar la solución al conflicto por ellos mismos, bien porque la solución la adopte un tercero y más concretamente a través de los tribunales de justicia.⁴²

La pieza clave del desarrollo del arbitraje laboral reside en la propia autonomía colectiva de los interlocutores sociales a nivel estatal y autonómico que promovieron sistemas de autocomposición del conflicto de trabajo. Así y en el ámbito estatal, conviene recordar que desde el primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) en 1996 hasta el último Acuerdo (VI ASAC) los interlocutores sociales han apostado por potenciar el arbitraje voluntario entre las partes como fórmula eficaz de solución del conflicto.

La experiencia de la gestión de procedimientos de arbitraje del SIMA muestra la efectividad de la solución arbitral que permite a las partes, dada la flexibilidad del procedimiento, determinar el objeto concreto de la discrepancia y delimitar con precisión lo que quieren que resuelva el árbitro, ya sea en derecho como en equidad. No obstante, y en cuanto al número de procedimientos tramitados entre 1998 y 2024 se dictaron un total de 69 laudos arbitrales de los que 26 fueron arbitrajes en equidad y 43 arbitrajes en Derecho. Estas cifras suponen únicamente el 1% si lo comparamos con el número de procedimientos de mediación.⁴³

El VI ASAC vigente en la actualidad requiere para el inicio del procedimiento arbitral una manifestación expresa de ambas partes de someter la controversia a la decisión de un árbitro. Para ello, deberán formalizar un compromiso arbitral, consistente en fijar los elementos esenciales de la controversia para posibilitar el desarrollo del procedimiento de arbitraje, que finalizará mediante un laudo arbitral. Ya desde el inicio del procedimiento las partes pueden delimitar con precisión el objeto de la controversia sobre la que el árbitro dicte el laudo arbitral.

El procedimiento, dada su flexibilidad, constituye una de las ventajas más relevantes frente a los procedimientos judiciales. Esta flexibilidad se traduce en la realidad en que las partes pueden aportar la documentación que estimen oportunas para que el árbitro pueda resolver la controversia. A su vez el árbitro puede igualmente solicitar a las partes aclaraciones sobre el mismo. El plazo para la solución de la controversia planteada es otro de los elementos de flexibilidad del procedimiento arbitral, pues las partes pueden fijar, en el momento de la firma del compromiso arbitral, el plazo con el que contará el árbitro para dictar el laudo. No obstante, en defecto de plazo, el VI ASAC establece que será de 10 días hábiles. La solución es muy rápida en comparación con los tiempos de un procedimiento judicial.

⁴² Borrego Gutiérrez, M. "El arbitraje como instrumento para la solución de los conflictos laborales". *Revista Quincenal Iuris & Lex El Economista*, página 45 (2014).

⁴³ Fuente Fundación SIMA

En el procedimiento arbitral las partes son libres de elegir al árbitro dentro de los incluidos en la lista del SIMA, en la que figuran profesionales de reconocido prestigio, como catedráticos del derecho, exmagistrados, inspectores de trabajo, etc. En la actualidad forman parte de la lista 40 árbitros.⁴⁴

La flexibilidad del procedimiento se pone de manifiesto, también, en la posibilidad que tienen las partes para acceder al árbitro mediante las reuniones que este estime oportunas para explicar sus puntos de vista y pretensiones. Esto implica una mayor accesibilidad al árbitro, que será más receptivo a escuchar a las partes en orden a identificar más claramente las divergencias que les separan. La flexibilidad se traduce como vimos no sólo en la posibilidad de aportar toda la documentación que soporte la petición concreta o la posición de cada parte en el conflicto, sino también de hacer entrega de escritos de alegaciones complementarios o aclaratorios.

Los arbitrajes no tienen coste alguno para las partes, asumiendo el SIMA los gastos de la tramitación del procedimiento desde la firma del convenio arbitral hasta la comunicación del laudo y posterior cierre del expediente. La Fundación SIMA presta sus servicios de manera gratuita a empresarios y trabajadores y sus ingresos anuales provienen de dos subvenciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una para gastos y otra para inversiones.⁴⁵ Estas asignaciones con las que se financia la Fundación se incluyen en el apartado de las fundaciones estatales de los Presupuestos Generales del Estado y dotan de fondos a la Fundación en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito en el año 1996, estando vigente en la actualidad el Acuerdo suscrito en el año 2021.⁴⁶

No conviene olvidar las amplias posibilidades del laudo arbitral en equidad en conflictos de intereses, en los que la solución arbitral puede ser una solución idónea para este tipo de conflictos que históricamente ha tenido dificultades para su resolución. En resumen, la apuesta por la solución arbitral se irá consolidando en el futuro principalmente a través de la experiencia práctica de los laudos arbitrales dictados y las soluciones aportadas a situaciones conflictivas complejas.⁴⁷

⁴⁴ Se puede acceder a la lista de árbitros desde la página web de la Fundación. <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/ListaArbitros-2.pdf>

⁴⁵ Borrego Gutiérrez, M. "20 años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA" en Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Colección Derecho del Trabajo número 123, página 57 (2016).

⁴⁶ Resolución de 28 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se registra y publica el Acuerdo Tripartito en materia de solución de conflictos laborales. Boletín Oficial del Estado número 163, de 9 de julio de 2021.

⁴⁷ Borrego Gutiérrez, M., "El arbitraje como instrumento eficaz para la solución del conflicto laboral" en

Revista quincenal Iuris & Lex,-El economista, número 119 página 45., (2014),

4.2. *El arbitraje pactado en los convenios colectivos. Experiencias sectoriales y de empresa*

El artículo 91.2 ET establece que en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 ET (convenios para convenir y convenios marco entre las organizaciones profesionales de la cúpula) se podrán establecer procedimientos como el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. La ley limita este caso únicamente a los conflictos colectivos jurídicos derivados de la interpretación del propio convenio colectivo.⁴⁸

Como punto de partida para conocer la receptividad real de esta previsión por los convenios colectivos resulta de interés citar el estudio de la Fundación SIMA *“La regulación de la solución autónoma de conflictos en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal”*.⁴⁹ El estudio nos muestra que, del total de convenios o acuerdos sectoriales a nivel estatal,⁵⁰ en el 85% de los analizados la comisión paritaria contaba con competencias de mediación, mientras que en el 65% se incluía, además, las de arbitraje. No obstante, solo el 21% de los convenios analizados establecía la regulación de un procedimiento específico que permitiera la tramitación de ambos procedimientos más allá de la mera cita a dichas funciones.

Entrando ya en las experiencias de regulación del arbitraje, como citábamos antes el artículo 92.2 ET remite al convenio colectivo para que pueda regular procedimientos de arbitraje en orden a resolver controversias colectivas. El convenio colectivo puede optar bien por asumir directamente las funciones arbitrales a través de comisiones creadas expresamente para ello o a través del arbitraje de la comisión paritaria. En este último caso la comisión paritaria puede realizar directamente la función de arbitraje o bien remitir estas funciones a los sistemas de solución autónoma o extrajudicial de conflictos (ASAC o acuerdos autonómicos).⁵¹

4.2.1. **El arbitraje de la comisión paritaria o de comisiones específicas, el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el del SIMA como previsión convencional**

Entre los convenios colectivos que crearon comisiones específicas de arbitraje para resolver las controversias podemos citar el V Convenio colectivo

⁴⁸ Alonso Olea, M., Alonso García, R.M., *Derecho Procesal del Trabajo*, Décimo Sexta Edición, Editorial Thomson Reuters Civitas, (2010), página 336 y 337.

⁴⁹ Fundación SIMA. *“La regulación de la solución autónoma de conflictos en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal”* 17 de diciembre de 2015, (2015) <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Estudio-convenios-sectoriales-con-anexos.pdf>

⁵⁰ El estudio incluía el análisis de noventa y siete convenios colectivos de ámbito estatal vigentes a 30 de septiembre de 2015 y fueron suscritos con posterioridad a la publicación del ASAC V en el BOE.

⁵¹ Borrego Gutiérrez, M., *La solución del conflicto colectivo jurídico en el marco de la autonomía colectiva*, Editorial Boletín Oficial del Estado (2024), páginas 390 y 391.

marco del Grupo Endesa,⁵² que en la Disposición Adicional Segunda prevé una Comisión Arbitral permanente integrada por tres miembros: uno por las organizaciones sindicales, otro por la dirección de la empresa y otro de común acuerdo. Las materias susceptibles de ser objeto de arbitraje incluyen tanto las generales destinadas a resolver las controversias sobre la interpretación y aplicación del Convenio de Grupo y otras más concretas como las del 82.3 ET, que no fueran resueltas previamente por la Comisión de Interpretación y Seguimiento. El convenio prevé en su artículo 18 (Modificación del catálogo de ocupaciones) que para el supuesto de falta de acuerdo en el periodo de consultas las representaciones sindicales, si así lo pactan mayoritariamente, podrán impugnar en los 5 días laborales siguientes la propuesta empresarial ante la Comisión Arbitral Permanente.

En el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias⁵³ nos encontramos con una previsión de arbitraje de la comisión paritaria que en su artículo 6 (comisiones) establece que, además de su actuación genérica como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este Convenio Colectivo, de no alcanzarse un acuerdo por las partes “... e iniciarse la consiguiente Huelga o Conflicto Colectivo” las partes podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la comisión paritaria, siendo esta la que dicte la Resolución vinculante que corresponda”. La comisión paritaria resuelve directamente la controversia mediante un arbitraje.

En el mismo convenio, también como función de la comisión paritaria, encontramos en su Disposición Transitoria Tercera una referencia al arbitraje en los supuestos de negociación para la sustitución de acuerdos de empresa preexistentes a la entrada en vigor del convenio. En estos casos y para el supuesto de falta de acuerdo se establece que transcurridos dos años desde la entrada en vigor del convenio (sin acuerdo de sustitución) se constituirá una mesa de negociación en el seno de la comisión paritaria, y en caso de persistir la falta de acuerdo en su seno se remitirán al procedimiento de arbitraje.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluyó en el preámbulo como uno de sus objetivos potenciar “...la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva”. Para ello se establecieron diferentes previsiones entre las que se encuentra la posibilidad de atribuir a las comisiones paritarias de los convenios colectivos funciones arbitrales en los periodos de consulta que culminen sin acuerdo, en las mo-

⁵² Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE número 169, de 17 de junio de 2020).

⁵³ Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. (BOE número 143 de 15 de junio de 2019).

dificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41.6 ET) y en los descuelgues del régimen salarial de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 ET). En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo que empieza a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Nos encontramos ante un “arbitraje” peculiar en el que no se exige que ambas partes lo acuerden, bastando que cualquiera de ellas someta la discrepancia a la Comisión. El convenio colectivo debe establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados.

La realidad es que son escasos los convenios colectivos que se someten a un arbitraje obligatorio con carácter previo regulando la mayoría una remisión genérica a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales (arbitraje voluntario). No obstante, los convenios regulan con mayor o menor detalle tanto el procedimiento como la eventual impugnación del laudo.

Dentro de estos convenios colectivos podemos citar el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba)⁵⁴ que en su artículo 54 prevé que de no alcanzarse un acuerdo las partes podrán someterse al procedimiento de arbitraje previsto en el VI ASAC (arbitraje voluntario) limitándolos a la modificación o inaplicación realizada por el empleador. Al mismo tiempo prevé que el arbitraje será en derecho y sin condiciones estableciendo también que el arbitraje podrá ser en equidad si así lo acuerdan los afectados.

En el mismo sentido el artículo 95 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines⁵⁵ al regular el procedimiento de inaplicación en la empresa establece que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el capítulo XVI del presente Convenio. En caso de falta de acuerdo en el procedimiento de mediación, cualquiera de las partes podrá acudir a un arbitraje obligatorio ante la Comisión Mixta, quien designará al árbitro o árbitros que actúen en el procedimiento.

Encontramos la misma previsión en el artículo 20 del Convenio colectivo del sector de la madera⁵⁶ cuando establece que “...para el caso de falta de acuerdo de la Comisión paritaria cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá

⁵⁴ Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba).

⁵⁵ Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE número 199, de 20 de agosto de 2019).

⁵⁶ Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera. (BOE número 285, de 27 de noviembre de 2012).

la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.”

En el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección⁵⁷ encontramos otra referencia al arbitraje, en el que la obligación de solicitud les corresponde a las partes y no a la comisión paritaria. Así la Disposición adicional tercera (Adhesión al ASAC), establece que en caso de falta de acuerdo y sometida la controversia a la comisión paritaria las partes “...someterán su discrepancia a un arbitraje vinculante.”

En otros casos el arbitraje se remite desde el Convenio a instituciones ajenas al mismo como se prevé en el artículo 9 del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda⁵⁸, en el que se establece que en el supuesto de falta de acuerdo de la Comisión Mixta de Valoración de puestos de trabajo se someterán a un arbitraje de un tercero. En la práctica el arbitraje se encomienda a la Inspección Provincial de Trabajo para que sea ella quien lo lleve a cabo. Esta previsión ha dado lugar a diversos arbitrajes cuyo resultado se publicó en el Boletín Oficial del Estado en los años 2015,⁵⁹ 2021⁶⁰ y 2022⁶¹ por citar algunos de ellos.

Por último, cabe citar la referencia al sometimiento a arbitraje en el SIMA para el supuesto de falta de acuerdo de la comisión paritaria que se prevé en el artículo 11.1 del Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento). La experiencia arbitral fue de especial importancia durante los años 2009 a 2011 donde se dictaron en el SIMA 4 laudos arbitrales que se pueden consultar en la página web de la Fundación.⁶²

⁵⁷ Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE número 169, de 16 de julio de 2019).

⁵⁸ Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. (BOE número 28, de 2 de febrero de 2010).

⁵⁹ Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, correspondientes a la valoración del segundo semestre de 2010, del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. (BOE número 230, de 25 de septiembre de 2015).

⁶⁰ Resolución de 19 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de las modificaciones de nivel salarial y definiciones de categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes al primer semestre de 2013, del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. (BOE número 108, de 6 de mayo de 2021).

⁶¹ Resolución de 2 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las Actas de los resultados de la valoración de los puestos de trabajo correspondientes al arbitraje del primer semestre de 2015, según el del XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. (BOE número 273, de 14 de noviembre de 2022).

⁶² https://www.fsima.es/l-entidad/air-europa-lineas-aereas-s-a-u/?post_types=laudos

4.2.2. Arbitraje para materia concretas: organización del trabajo, concesión de plazas escolares gratuitas, subrogación de trabajadores, planes de igualdad, calendario de vacaciones y otros

En este apartado podemos citar el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos⁶³ establece en su Anexo V un procedimiento de arbitraje para la concesión de plazas escolares gratuitas para los hijos de los trabajadores de los centros cuando el número de plazas gratuitas sea inferior a las solicitudes. En caso de que una vez adjudicadas algún solicitante no estuviera conforme podrá recurrir a la comisión mixta para que resuelva mediante arbitraje vinculante.

En otro caso el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos y para resolver los conflictos derivados de la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo se prevé en su artículo 60 (productividad) que cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo de formar reforzada pueden también someterse al arbitraje según lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito nacional vigente.⁶⁴

En el IV Convenio Colectivo de Air Europa y los tripulantes técnicos de vuelo⁶⁵ nos encontramos con una previsión de arbitraje en el Anexo XIV, en el que se regula el protocolo de cambio de titularidad de la empresa, siempre que se produzca la integración de las plantillas. Las dos partes de la compraventa se comprometen a crear una comisión negociadora para abordar el modelo de integración. Si esta comisión no alcanzase un acuerdo las partes acuerdan recurrir a la fórmula de laudo arbitral de derecho de obligado cumplimiento de acuerdo con la legalidad vigente. El árbitro sería nombrado por acuerdo mayoritario de las partes entre personas de reconocido prestigio jurídico.

En relación con las cláusulas de vinculación a la totalidad destinadas a mantener el equilibrio del convenio colectivo, el II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL, prevé en su artículo 5 que cuando algunas de sus cláusulas sean declaradas nulas, ineficaces o no váli-

⁶³ Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (BOE número 231, de 27 de septiembre de 2021).

⁶⁴ Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. (BOE número 60, de 11 de marzo de 2025).

⁶⁵ Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y los tripulantes técnicos de vuelo. (BOE número 216, de 24 de octubre de 2017).

das en virtud de sentencia judicial firme, las partes dispondrán de un plazo de treinta días naturales para renegociar las condiciones con el fin de restablecer el equilibrio de las obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Transcurrido dicho plazo y si no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes podrán someter la cuestión a un arbitraje (arbitraje voluntario).⁶⁶

El Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as,⁶⁷ al abordar la problemática relativa a la subrogación de trabajadores prevé en su artículo 27.6 (Resolución colectiva de problemas relativos a la subrogación) que, en supuesto de que el nuevo contrato o concurso público modifique los términos en que se hubiese adjudicado con anterioridad las empresas adjudicatarias podrán dirigirse a la comisión paritaria del convenio para que se pronuncie. En caso de falta de acuerdo someterán sus discrepancias a los órganos de solución extrajudicial de conflictos y si no hubiese acuerdo se someterán sus discrepancias a arbitraje.

En relación con la elaboración del calendario de vacaciones, el convenio colectivo de hostelería y actividades turísticas de la Comunidad de Madrid⁶⁸ establece en su artículo 18 que si no existiera acuerdo se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el Convenio Colectivo, que se remite para su tramitación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos. Por último, el Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio de Papel y Artes Gráficas⁶⁹ al regular en su artículo 73.3 el plan de igualdad establece que en el caso de bloqueo en su negociación en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa puede instar la mediación del ASEC, para ello constituirán un órgano de mediación en el seno del SIMA y, en caso de no prosperar, se someterán a un arbitraje obligatorio.

4.2.3. El arbitraje en el convenio colectivo estatal del sector de la madera

⁶⁶ Resolución de 19 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL. (BOE número 286, de 27 de noviembre de 2024).

⁶⁷ Resolución de 15 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. (BOE número 255, de 25 de septiembre de 2015).

⁶⁸ Resolución de 10 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de hostelería y actividades turísticas, suscrito por La Viña, Noche Madrid, AMER, UGT y CC.OO. (BOE número 141, de 15 de junio de 2019).

⁶⁹ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021. (BOE número 219, de 14 de agosto de 2020).

El Convenio colectivo del Sector de la Madera⁷⁰ es posiblemente uno de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal en España que contiene más referencias a la solución arbitral directa para un gran número de controversias. Entre ellas podemos citar las discrepancias en los periodos de consultas en materia de inaplicación del convenio y modificación sustancial de condiciones de trabajo, la falta de acuerdo sobre el nuevo convenio por pérdida de vigencia o sobre la inaplicación en los convenios de ámbito inferior del incremento salarial pactado en el convenio estatal.

El convenio colectivo regula en su artículo 109 el desarrollo y las fases del arbitraje. El procedimiento se inicia con un compromiso arbitral en el que debe figurar el nombre del árbitro, la identificación de las partes que posean legitimación para acogerse a este procedimiento para los casos de conflicto colectivo, los puntos sobre los que debe versar el laudo arbitral, así como los criterios que se deban observar y el plazo para dictar dicho laudo, el compromiso de aceptación del laudo arbitral por las partes, si el laudo se debe dictar en derecho o en equidad y la elección libre del árbitro entre expertos imparciales.

En su artículo 35 el convenio prevé la solución arbitral, en este caso externa al convenio en el supuesto de falta de acuerdo en la implantación de los sistemas de organización del trabajo. En estos casos las partes podrán solicitar la mediación, el arbitraje o acudir a los tribunales. Se plantean las tres opciones de resolución del conflicto, mediación, arbitraje y sentencia judicial.

Las referencias al arbitraje aparecen a lo largo del texto como la previsión del artículo 15.3 que para los conflictos derivados de la vigencia del convenio se prevé un procedimiento de arbitraje si transcurren doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del convenio sin acuerdo sobre el mismo. En un conflicto claramente de intereses el convenio prevé una solución arbitral que resuelve el convenio.

Por otro lado, el artículo 19.g) prevé también que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T (modificación sustancial de condiciones de trabajo) si no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solviente las discrepancias. La comisión paritaria es la que resuelve de forma efectiva el conflicto en caso de falta de acuerdo. Si la comisión paritaria no alcanzase un acuerdo remitirá las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito (estatal o autonómico) a fin de que éste dicte el correspondiente laudo vinculante. El laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas (Artículo 41 ET).

⁷⁰ Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera. (BOE número 285, de 27 de noviembre de 2012).

