

Arbitraje, Comisiones Paritarias y Proceso

por

Salvador del Rey Guanter*

SUMARIO: I. Introducción. II. Tipos de Conflictos, Medios de Solución y Proceso. III. Comisiones Paritarias, Arbitraje y Proceso. IV. Conclusión.

I. Introducción

Tal como los interlocutores sociales han tenido ocasión de recordarnos en el Acuerdo Económico y Social, uno de los temas pendientes en la ordenación jurídica de nuestro sistema de relaciones laborales es el de los medios de solución de los conflictos colectivos¹. Esta situación no se debe tanto a la falta de una regulación estatal al respecto, como a la pretensión de instaurar procedimientos voluntarios que ofrezcan vías alternativas a la jurisdiccional para la solución de tales conflictos. En este sentido, podría afirmarse que estamos en un momento de transición, de paso de una regulación de procedimientos de solución en la que la autonomía colectiva desempeñaba una función subalterna a otra en la que esta última está destinada a desarrollar una influencia más determinante. La transitoriedad que señalamos podemos verla reflejada en diversos datos normativos y fácticos que nos suministra la realidad actual.

Así, y en primer lugar, la reciente Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) se manifiesta en una línea de continuidad con la normativa anterior en este punto, en el sentido de atribuir a la jurisdicción social el conocimiento de los conflictos colectivos². En efecto, su artículo 95 nos indica que "los (Tribunales y Juzgados) del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho...en conflictos...colectivos". Por su parte, el art. 25 nos especifica que "en el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes:... 2.º En materia de

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Sevilla.

control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de los conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español". Acorde con lo anterior, dicha ley desarrolla una estructuración orgánica en la que determina los Tribunales y Juzgados que habrán de conocer en materia de conflictos colectivos³.

En segundo lugar, esta normativa coincide prácticamente con lo que parece vislumbrarse como el intento más serio hasta el presente por parte de los interlocutores sociales de realizar una regulación concertada respecto a los medios de solución de los conflictos colectivos. Dos hechos significativos vienen a avalar la anterior afirmación. Por una parte, el AES, en su Capítulo VI y bajo el título de "procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales", y tras recordar los compromisos adquiridos y no cumplidos sobre este punto de acuerdos interconfederales precedentes, contiene el compromiso de "tratar de concluir en el más breve plazo posible un Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos", estableciendo incluso un tope temporal máximo para ello⁴. Según se ha indicado, la Comisión Negociadora de dicho Acuerdo lleva ya avanzadas las negociaciones al respecto, habiéndose incluso elaborado un borrador sobre ello⁵. Por otra parte, también recientemente se ha alcanzado el denominado "Acuerdo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva", el cual fue calificado en su momento de "compromiso histórico" y como acuerdo "sin precedente alguno de esta índole en el Estado español"⁶.

En tercer lugar, puede señalarse la desaparición del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación⁷, cuyas funciones pasan a ser desempeñadas por una Subdirección dependiente de la Dirección General de Trabajo, y que no viene sino a constatar tanto las dificultades que dicho Instituto ha encontrado en el desempeño de sus funciones a nivel colectivo como la existencia de una voluntad política de situar la intervención pública a este respecto en un nivel de intensidad menor⁸.

Como último dato a señalar y que viene a completar los anteriores, puede constatar una especie de tensión en el seno de los propios órganos jurisdiccionales, debido principalmente a la poca claridad del legislador sobre el tema, en relación al papel que ha de corresponderle a las partes contratantes en la administración del convenio colectivo, y muy especialmente respecto al valor que ha de dársele a la voluntad de estas últimas en la solución de conflictos en los que el rol de la jurisdicción ha sido tradicionalmente determinante⁹.

El objetivo esencial del presente estudio es analizar brevemente el significado que los anteriores puntos tienen en la siempre compleja y difícil relación entre medios de solución de conflictos autónomamente ordenados por las partes y proceso en la actual situación de nuestro sistema legal. No obstante, y por la necesaria limitación en la extensión del mismo, nos centraremos preferentemente, dentro de tales medios de solución, en el arbitraje, y, entre los diversos tipos de conflictos colectivos —dejamos a un lado los individuales—¹⁰, los de carácter jurídico, y más específicamente los de aplicación e interpretación de convenios colectivos.

II. Tipos de Conflictos Colectivos, Medios de Solución y Proceso

Se ha criticado acertadamente a la LOPJ que no establezca distinción alguna en lo referente a qué tipos de conflictos colectivos son los que van a ser conocidos por la jurisdicción social¹¹. No obstante, ello no hace sino seguir una tradición sobre el tema, en tanto que, la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, por citar un caso, tampoco establece de forma explícita ninguna diferenciación¹².

Como es bien sabido, la distinción clásica en nuestra doctrina es la que se para a los conflictos colectivos en conflictos de intereses y conflictos jurídicos¹³. Tal diferenciación, aunque no recogida nominalmente, alcanzó una expresión jurídico-positiva concreta en el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, al arbitrarse vías procedimentales diversas para la solución de conflictos colectivos según se trataran de conflictos "para modificar las condiciones de trabajo" o de conflictos que derivaran de "discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente"¹⁴. Sin olvidar la necesidad de relativizar en cierta medida esta distinción, lo cierto es que, una vez que se parte de la base de que en todo conflicto de intereses puede haber un mayor o menor grado de controversia jurídica y de que en todo conflicto jurídico puede existir una determinada pugna de intereses¹⁵, y que lo que marca la distinción es la predominancia en el caso concreto de uno u otro, no parece existir dificultad alguna en seguir manteniendo esta división¹⁶. Desde el punto de vista del convenio colectivo, el conflicto de intereses se centra fundamentalmente en el momento de su negociación, mientras que el conflicto jurídico se refiere preponderantemente a su administración, y en especial a su aplicación e interpretación¹⁷.

Pues bien, en base a lo anterior, no puede existir dificultad alguna en acordar que, cuando la LOPJ, al igual que la LPL, habla de conflictos colectivos, lo hace en relación a los jurídicos, y no a los de intereses¹⁸. No parece necesario insistir en que dicho tipo de conflictos no sólo no se adecuan a su resolución por vía judicial, sino que la intervención de esta última sería difícil de compatibilizar con un verdadero ejercicio del derecho de negociación colectiva¹⁹. Es interesante resaltar que la solución de los conflictos de intereses surgidos en la negociación de un nuevo convenio colectivo, además de no considerarse como competencia prioritaria de la jurisdicción, tampoco ha sido el tipo de conflictos que generalmente las propias partes contratantes han estimado como idóneo para someterlo a medios pacíficos de solución, y muy principalmente al arbitraje²⁰. Cláusulas como las de los convenios colectivos del sector siderometalúrgico estadounidense —por la que el sindicato se compromete a no ejercer la huelga en las próximas negociaciones a cambio de un compromiso empresarial de arbitrar toda controversia surgida en las mismas— han de ser consideradas como sumamente excepcionales, fruto de una coyuntura muy específica²¹, y ello también puede predicarse del procedimiento que arbitra el art. 25.b) del RDLRT de 1977 respecto a este tipo de conflictos, declarado inconstitucional excepto cuando su utilización obedezca a la voluntad concurrente de ambas partes²².

Así, pues, el área de los conflictos de intereses no ofrece muchas posibilidades para el desarrollo de fricciones entre medidas de solución de conflictos y jurisdicción, en tanto que ambos están normalmente ausentes en la resolución de los mismos. Si la carencia de una norma a aplicar explica la ausencia de esta última, la necesidad de que decida el poder de negociación de cada una de las partes —y no la voluntad de un tercero— explicaría la ausencia de las primeras, y principalmente del arbitraje.

No obstante, la afirmación anterior puede ser que tenga que ser matizada actualmente en nuestro país, en tanto que existen ciertos sectores que definen la posibilidad de que, en casos de negociaciones de convenios en situación de impasse por un tiempo prolongado, se impongan fórmulas de arbitraje obligatorio. De hecho, estos últimos han tenido su máxima manifestación en el Acuerdo del CRL citado, en el que se prevé que "en el caso de que hayan transcurrido seis meses desde la fecha de finalización de la vigencia de un convenio sin que se haya logrado acuerdo en el que lo sustituya, las partes se comprometen a iniciar el procedimiento de arbitraje obligatorio"²³. En estos casos, y con independencia de la valoración que pueda realizarse respecto a esta regulación, el posible rol de la jurisdicción vendría dado esencialmente en la fiscalización de la legalidad de la decisión arbitral, en el sentido de asegurar su conformidad con la normativa tanto convencional como estatal. Tal control de la decisión arbitral, similar al regulado en el art. 90.5 del Estatuto, adquiere su máxima trascendencia si se tiene en cuenta que una de las situaciones más difíciles que se le puede presentar a un árbitro es decidir si aplicar o no una solución que, aún de legalidad discutible, puede contar con el consenso de las partes.

En todo caso, la relación entre medios de solución de conflictos de intereses y jurisdicción no tiende a plantearse, valga la redundancia, en términos conflictivos, sino más bien de complementariedad, en cuanto se desarrollan en planos totalmente distintos: de oportunidad, los primeros, de estricta legalidad, la segunda.

En consonancia con otros países²⁴, la tendencia predominante en nuestro país es la de regular principalmente medios de solución de controversias jurídicas con origen en la administración del convenio colectivo. En efecto, los compromisos contenidos en el AES se refieren muy especialmente a "establecer procedimientos autónomos de solución de conflictos surgidos como consecuencia de la aplicación en interpretación de los convenios colectivos"²⁵. De igual forma, en el Acuerdo del CRL indicado tanto la mediación como el arbitraje voluntario se refieren esencialmente a "las partes afectadas por un conflicto colectivo que tenga su origen en un convenio colectivo..."²⁶.

Es precisamente en este ámbito de los conflictos jurídicos, en donde los medios de solución autónomos tienden a desarrollar su rol, en el que pueden plantearse ciertos problemas con la jurisdicción, en tanto que son conflictos en los que la posibilidad de entrada de esta última es evidente por existir una norma preexistente, en el caso que tratamos de carácter convencional. Lo auténticamente relevante es que las partes contratantes han sido y tienden a ser cada vez más celosas de que la aplicación e interpretación de los convenios colectivos no se les escape de su control, y de ahí, entre otras razones, su posible

prevención al papel de la jurisdicción en la resolución de conflictos de este tipo. Incluso aunque estén dispuestas a confiar la solución de la controversia jurídica a un tercero, la preferencia a que este último no sea un juez o tribunal puede estribar en que les resulta más "limitable" su discrecionalidad al decidir, en tanto que sus pautas de actuación pueden ser establecidas por las partes, mientras que es la normativa estatal la que fija las reglas en el proceso²⁷.

Por tanto, es respecto a los conflictos jurídicos de aplicación e interpretación sobre los que se puede dar una posible concurrencia de carácter conflictivo entre medios de solución de controversias autónomamente ordenados por las partes contratantes y jurisdicción, y esto explica en gran medida la actual situación que vive nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, cabe decir que el problema no reside esencialmente en la articulación que ha desarrollado nuestro sistema legal para la solución por vía jurisdiccional de tales conflictos. Tanto el proceso especial de conflictos colectivos regulado en los arts. 144 ss. de la LPL como el recurso especial de suplicación en conflictos colectivos previsto en los arts. 193 ss. de la misma ley han mostrado sobradamente su eficacia, debido a su celeridad y sumariedad²⁸. Las posibles críticas que se han dirigido sobre la actuación jurisdiccional en este ámbito y el acentuado interés de los interlocutores sociales por regular procedimientos autónomos extrajudiciales no se relacionan con problemas del proceso en sí, sino de su excesiva utilización. En efecto, se ha considerado que, por razones históricas bien conocidas, se ha dado una excesiva "judicialización" en la solución de conflictos jurídicos surgidos en la administración del convenio colectivo, en tanto que el protagonismo de la jurisdicción laboral ha sido demasiado preponderante en perjuicio de soluciones basadas en una ordenación autónoma²⁹. En definitiva, aquello que parece cuestionarse por los interlocutores sociales es que, como ha ocurrido hasta el momento según nos recuerda Alonso Olea, la doctrina de la Sala 5.^a del Tribunal Central de Trabajo o de sus sustitutos continúe siendo "un poderosísimo instrumento de conformación del Derecho colectivo del trabajo, tanto en cuanto a los conflictos como en cuanto a los convenios"³⁰.

El hecho de que la actual coyuntura en nuestro país venga marcada por un intento de restar protagonismo a la jurisdicción en los conflictos sobre la administración del convenio colectivo en beneficio de procedimientos autónomos es significativamente contraria a la experiencia vivida hace algunas décadas por el país que muchas veces se toma como punto de referencia por el desarrollo adquirido en los procedimientos autónomos para la solución de este tipo de conflictos, a saber, los Estados Unidos. En efecto, en dicho país el problema fue precisamente el opuesto, es decir, introducir un determinado nivel de control jurisdiccional respecto a unos procedimientos que habían surgido totalmente al margen de la normativa estatal y de los Tribunales, siendo los convenios colectivos su fuente fundamental de regulación. La famosa frase de Shulman de que el Derecho —queriendo referirse esencialmente a la jurisdicción— debía mantenerse fuera de la solución de los conflictos colectivos era la máxima expresión de toda una corriente doctrinal, empresarial y sindical que se oponía a cualquier tipo de intervención jurisdiccional en la administración del convenio colectivo³¹. Sin embargo, como no po-

día ser de otra forma, prevalecería la opinión contraria, en el sentido de asegurarle a los Tribunales un determinado papel respecto a tales conflictos. Pero hay que tener en cuenta que dicho papel, y ello es sin duda uno de los méritos fundamentales del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, no se desarrollaría en el sentido de restar protagonismo a los medios autónomos, como habían temido los pertenecientes a aquella corriente. Todo lo contrario, la denominada "trilogía de los metalúrgicos" es el exponente más contundente de la potenciación del arbitraje privado por los propios Tribunales, al obligar a las partes a someterse al compromiso adquirido en el convenio colectivo de arbitrar las controversias, al establecer la presunción de "arbitrabilidad" de todo conflicto relacionado con la aplicación e interpretación del convenio colectivo, al obligar a las partes a aceptar la decisión arbitral y, en fin, al prohibir a los propios Tribunales revisar la decisión arbitral en base a criterios de oportunidad, y no estrictamente de legalidad. Precisamente la entrada de la jurisdicción en el arbitraje de los conflictos jurídicos en la administración del convenio colectivo no sólo no supuso la reducción de la autonomía colectiva, sino su máxima potenciación, siendo precisamente la intervención jurisdiccional una de las causas que han propiciado la extensión de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos norteamericanos y su correlación con las cláusulas de paz laboral³².

Sin embargo, a pesar de tratarse de una experiencia en cierto sentido opuesta a la que existe en nuestro país, la evolución estadounidense en este punto puede proporcionarnos distintas sugerencias. La principal de ellas es, a nuestro juicio, que conviene mantenerse alejado de posiciones excesivamente extremas y simplificadoras en la dialéctica autonomía colectiva-jurisdicción en la ordenación de la solución de los conflictos colectivos. Tan erróneo e inadecuado puede ser seguir manteniendo una posición de defensa a ultranza de un rol exclusivo y excluyente de la jurisdicción en la solución de las controversias originadas por la aplicación e interpretación de los convenios colectivos como pasar al otro extremo de considerar que solo las partes contratantes y los medios arbitrados por las mismas de carácter extrajudicial han de regular tales controversias. Aparte del dato jurídico-positivo de que la jurisdicción social va a seguir manteniendo en nuestro país, a la vista de la LOPJ, importantes competencias en la solución de tales conflictos, pueden alegarse dos tipos de razones en favor de encontrar un equilibrio entre autonomía colectiva y jurisdicción en la solución de los conflictos que tratamos.

Un tipo de razones son de carácter eminentemente coyuntural. Existe una enorme confianza, y con fundamento, en la jurisdicción laboral por parte de muchos empresarios y trabajadores para la solución de tal tipo de conflictos. La tendencia de las partes a acudir a la jurisdicción no sólo puede apuntarse a la inercia originada por un ordenamiento jurídico que lo ha favorecido a ultranza, sino también al respeto que esta última ha sabido crear en aquéllas. Además, la jurisdicción ha adquirido una experiencia en la solución de esos conflictos que coincide con una falta evidente de terceros que pudieran cubrir el enorme vacío que provocaría una exclusión radical de la vía jurisdiccional. Si, hipotéticamente, todos los convenios colectivos en nuestro país decidieran repentina y simultáneamente regular el arbitraje privado como vía esen-

cial para solucionar las controversias que su administración creara, sería muy difícil, por no decir imposible, que encontrarán personas cualificadas que pudieran atender semejante demanda.

Otro tipo de razones, jurídicas y no jurídicas, tienen un carácter más estructural. Así, desde un punto de vista jurídico, es claro que la jurisdicción tiene que seguir ejerciendo un control de legalidad sobre las decisiones arbitrales, tanto en relación al respeto a la normativas estatal como respecto a la conformación de tales decisiones a las pautas procedimentales y sustanciales fijadas por las propias partes contratantes³³. Desde un punto de vista más general, se ha afirmado que debe existir en todo ordenamiento jurídico una variedad de posibles vías para la solución de los conflictos colectivos, y la jurisdiccional debe ser una de ellas, en tanto que no existe "un medio único y mejor" para hacer frente a la diversidad de supuestos y a las circunstancias específicas de cada caso³⁴. Como indica Rodríguez-Piñero, la clave del éxito de los procedimientos de solución de conflictos se conecta a la credibilidad y prestigio del tercero, y han de ser las propias partes quienes evalúen las posibles alternativas³⁵. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que el arbitraje de los conflictos colectivos tampoco es una panacea que carezca de inconvenientes. Se ha indicado que el arbitraje puede tener en ocasiones repercusiones negativas en la relación negocial de los interlocutores sociales, y ello en un doble sentido. Por un lado, en cuanto que, merced a la lógica tendencia del arbitro a emitir soluciones de compromiso, las posiciones de las partes en la negociación pueden mantenerse conscientemente alejadas, sin cesiones, asegurándose una decisión arbitral más favorable, efecto de "congelación". Por otra, en cuanto que, una vez que se ha acudido al arbitraje, puede existir una tendencia a utilizarlo sucesivamente, debilitándose de esa forma la relación negocial entre las partes y creando una dependencia exclusiva en la intervención decisoria de un tercero³⁶.

Lo anterior no debe ser considerado como una defensa de la marginación de la autonomía colectiva o de las vías extrajudiciales en la solución de los conflictos colectivos. Por el contrario, tales conflictos pueden y deben ser solucionados en primera instancia por la negociación entre las partes y estas últimas deben estructurar las posibles alternativas a seguir una vez que la presencia de un tercero se hace ineludible, estructuración en la que parece aconsejable dar una relevancia importante a vías no judiciales. Lo que se intenta indicar es que, en la actual coyuntura de nuestro sistema de relaciones laborales, debe tenderse a introducir de forma paulatina medios autónomos de solución de conflictos jurídicos, de forma que sean las partes contratantes las que establezcan en concreto la relación que ha de existir entre vías judiciales y extrajudiciales respecto a las controversias provocadas por la administración del convenio colectivo y sin olvidar en cualquier caso la función controladora de legalidad que les corresponde a las primeras en relación a las segundas. Esta posibilidad de introducción paulatina puede desarrollarse esencialmente, y dentro del marco general que pueda ser establecido por la normativa estatal o por los Acuerdos Interconfederales sobre el tema, a través de los mismos convenios colectivos, y más específicamente en la ordenación de una de las instituciones más importantes que al respecto cuenta nuestro acervo jurídico-laboral, a saber, las comisiones paritarias.

III. Comisiones Paritarias, Arbitraje y Proceso

Como una importante doctrina ha puesto reiteradamente de manifiesto, las comisiones paritarias poseen una considerable tradición y extensión en nuestra negociación colectiva como medio orgánico para la administración de los convenios colectivos³⁷. Tales comisiones han sido consideradas como una de las manifestaciones más importantes de la introducción, necesaria e ineludible, de un cierto grado de dinamicidad en un sistema de negociación colectiva caracterizado durante años por su estaticidad³⁸.

Sin embargo, al mismo tiempo, las comisiones paritarias pueden ser sin duda caracterizadas en la actualidad como el punto máximo de fricción en nuestro sistema de negociación colectiva entre autonomía colectiva y jurisdicción, y ello en base a una disparidad de criterios respecto al papel que ha de corresponderle a una y otra en la solución de los conflictos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos³⁹. Dicha fricción se ha originado fundamentalmente a medida que las comisiones paritarias han tendido a ampliar sus funciones, en tanto que ello ha interferido progresivamente con la competencia de los órganos judiciales para entender de aquellos conflictos.

En efecto, no parecía ni parece existir problema alguno cuando las comisiones paritarias son consideradas, como aún lo son por muchos convenios colectivos, como órganos que pueden entender de los conflictos de aplicación e interpretación de estos últimos de forma previa y plenamente potestativa antes de que alguna o ambas partes decidan acudir a la jurisdicción. De esta forma, cuando un convenio colectivo dispone, sin más especificaciones, que "se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e intervención del Convenio"⁴⁰, o, sobre todo, cuando el propio Convenio indica que tales funciones genéricas se desarrollarán sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción correspondiente⁴¹, está claro que las partes no están obligándose a sí mismas a plantear el conflicto posible de forma previa ante el órgano paritario y que pueden acudir directamente a los tribunales⁴².

El problema ha surgido cuando, como hacen un número importante de convenios colectivos, el trámite previo ante las comisiones paritarias deja de ser considerado por las propias partes como meramente potestativo, dándole un carácter obligatorio, como es el caso cuando se indica que "en cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, alcance o aplicación del presente Convenio, trabajadores y Empresa se comprometen... a llevar el caso a la Comisión Paritaria... Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán llevar a cabo las acciones oportunas"⁴³.

Incluso podríamos indicar que el problema más importante no estriba en hacer de la comisión paritaria un trámite obligatorio, obligatoriedad que parece ir siendo aceptada por la propia jurisdicción. En multitud de ocasiones las partes mismas relativizan acentuadamente el valor que pueden dársele a los posibles acuerdos que pueden alcanzarse en tales comisiones, como es el caso cuando se afirma que "la decisión de la Comisión... no privará a las partes interesadas del derecho a acudir a la vía administrativa o judicial, según procedan"⁴⁴. En estos casos, y una vez que los órganos jurisdiccionales respe-

tan la voluntad de las partes de que el conflicto sea atendido en primera instancia por el órgano paritario, aunque, sea cual sea el resultado de ello, aquéllas mantengan su libertad de acudir a los primeros, no parece existir razón jurídica alguna para que la relación entre ambas sedes se sitúen en términos antagónicos. Las propias partes parecen conformarse con el hecho, sumamente normal, de que los jueces tomen en consideración y den trascendencia a la hora de emitir sus sentencias a los acuerdos alcanzados por la comisión, aunque tales sentencias puedan ser contrarias a esos acuerdos.

Cuando empieza a surgir la posibilidad de una relación controvertida entre autonomía colectiva y vía judicial es cuando las partes muestran el deseo de que la voluntad del órgano paritario tenga una mayor incisividad para ellas mismas, como es el caso cuando expresamente declaran que "los acuerdos de esta Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante"⁴⁵ o más específicamente cuando establecen que "los acuerdos a que se lleguen en las Comisiones Paritarias en cuestiones de carácter general, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria"⁴⁶. La cuestión que surge entonces es si tales acuerdos, en ausencia lógicamente de clara ilegalidad, pueden ser ignorados por una de las partes al replantear el mismo tema conflictivo en la vía judicial. Desde la perspectiva colectiva, que es la que estamos considerando, creemos acertada la posición doctrinal que se ha pronunciado en sentido negativo, esto es, que los acuerdos adoptados en el seno de la comisión paritaria, siempre que no violen la normativa estatal o la propiamente convencional, ha de poner fin a la controversia suscitada⁴⁷.

La cuestión indicada de la posible revisión jurisdiccional de los acuerdos adoptados por los órganos paritarios está muy unida a una evolución que se ha puesto de manifiesto reiteradamente en relación a las funciones a desempeñar por aquéllos. En efecto, también de forma progresiva y con la aceptación de la doctrina⁴⁸, las cláusulas convencionales les están atribuyendo a las comisiones paritarias no ya funciones de conciliación o mediación, sino incluso cometidos de carácter arbitral. A este respecto, la variedad de regulaciones convencionales sobre el tema exige desarrollar una mínima diversificación.

Por un lado, nos encontramos ante convenios colectivos en los que, en sentido estricto, la posibilidad de arbitraje ante controversias jurídicas se considera como una competencia de la propia comisión, la cual no es que vaya a decidir sobre la oportunidad de acudir a un tercero, sino que es ella misma la que ha de emitir la —así considerada— decisión arbitral. Como es evidente, y la doctrina ha tenido ya ocasión de pronunciarse al respecto, la interrogante que ello origina es si podemos considerar que estamos en presencia de un árbitro y, consecuentemente, si de la comisión paritaria pueden surgir decisiones que tengan el carácter de arbitral⁴⁹. Sin que podamos entrar en profundidad en este tema, creemos que la posibilidad de encontrar una respuesta satisfactoria al mismo pasa por distinguir dos hipótesis principales según la extensión del conflicto planteado ante la comisión paritaria. Ciertamente, cuando el conflicto colectivo suscitado por la administración del convenio colectivo tiene el mismo o similar ámbito que el convenio y, consiguientemente, son las mismas partes, o una representación de ellas, que negociaron aquél las que están lla-

madas a resolver definitivamente tal conflicto, parecería un tanto ficticio considerar su decisión como de carácter arbitral. Por definición, el árbitro es un tercero en relación a la parte empresarial y a la laboral, condición esta que sería difícil detectar en comisiones paritarias que van a pronunciarse sobre cuestiones que afectan a ellas mismas y que muchas veces están formadas por las mismas personas que negociaron el convenio colectivo. A pesar de que tengan el calificativo de "arbitral", en realidad estamos en presencia de un acuerdo más de la comisión, con la eficacia interpretativa y aplicativa que antes señalábamos, y en todo caso cualificado por la exigencia de unas determinadas mayorías para su adopción⁵⁰. No obstante, y este es el caso en la mayoría de los convenios colectivos de sector o rama, las comisiones paritarias también pueden entender de conflictos colectivos surgidos no entre las partes contratantes propiamente dichas, sino entre empresas y órganos representativos y/o trabajadores que son sólo un componente de un ámbito personal, territorial y funcional del convenio colectivo más amplio. Ciertamente, en muchos convenios colectivos se prevé que sólo una de las partes que forman la comisión paritaria puede plantear conflictos ante la misma. De igual forma, puede alegarse que la decisión que adopte la comisión respecto al conflicto colectivo planteado, aunque ponga fin directamente a una controversia originada en un ámbito menor al del convenio, va a tener una repercusión evidente en todo el ámbito de aplicación de este último. Si todo ello puede inducir a pensar que estamos en presencia de un acuerdo más de la comisión, y no de una decisión arbitral, no parece discutible que cuando la comisión paritaria emite un acuerdo obligatorio en relación a un conflicto que afecta a una o varias empresas y a sus trabajadores que son sólo una parte de las que componen el ámbito subjetivo y objetivo del convenio, dicho acuerdo tiene un acentuado parecido a una decisión arbitral. En estos casos, podría decirse, aplicando la famosa expresión de Carneluzzi, que estamos ante una figura jurídica con cuerpo de acuerdo y con alma de decisión arbitral. En tanto que interpreta o aplica el convenio colectivo, estamos ante uno más de los acuerdos regulares que puede adoptar la comisión paritaria en el ejercicio regular de las funciones que le encomienda el convenio colectivo. En tanto que pone fin a un conflicto concreto que afecta a sujetos específicos dentro del ámbito del convenio, sujetos que acuden a la comisión paritaria en cuanto "tercero" que ponga término a su disputa, estamos ante una decisión con claras connotaciones arbitrales. Tal vez la solución última estribe en determinar en cada caso particular cual de ambos componentes prima sobre el otro, si el negocial o el arbitral⁵¹.

Por otro lado, nos encontramos convenios en los que la función arbitral recae sobre un tercero, distinto de la comisión paritaria, en cuyo caso parece indiscutible la naturaleza que tendrá las decisiones de éste⁵².

En uno u otro caso, no parecen existir problemas de legalidad alguno, como ha señalado un importante sector doctrinal que ha enjuiciado positivamente esta relación entre comisión paritaria y arbitraje⁵³. No parece necesario repetir la función de control que le corresponde a la jurisdicción en la determinación de la adecuación de las decisiones arbitrales a la normativa estatal y convencional.

Lo cierto, sin embargo, es que tanto la calificación como vinculante de los acuerdos adoptados por la comisión paritaria como la atribución a esta última de funciones arbitrales podría considerarse como significando un cambio trascendental en el papel de dicha comisión en nuestro sistema de negociación colectiva, principalmente en la conexión autonomía colectiva y jurisdicción. En efecto, y sobre todo por lo que se refiere al arbitraje, su incardinación en la dinámica de las comisiones paritarias marca una tendencia a la disminución del rol de la jurisdicción en la solución de los conflictos surgidos en la administración del convenio colectivo, en tanto que, por definición, la decisión arbitral pone fin a los mismo. A diferencia de aquellas situaciones en las que la comisión paritaria es concebida como mero trámite previo o con atribuciones conciliativas o mediadoras, la presencia de la figura arbitral implica una voluntad de las partes contratantes de que la solución de las controversias de aplicación e interpretación del convenio colectivo se realice fundamentalmente fuera del ámbito jurisdiccional.

De esta forma, las comisiones paritarias adquieren una relevancia especial en cuanto origen y posible fin de soluciones extrajudiciales a los conflictos colectivos jurídicos. Por sí mismas, o con la intervención de un tercero por ellas designados, se sitúan como puntos de partida y de llegada en la resolución de tales conflictos. Como se ve, por consiguiente, las comisiones paritarias se convierten en una especie de cruce de caminos, siendo las partes las que deciden si seguir la vía judicial o extrajudicial. En este sentido, se convierten en la institución adecuada en nuestro país para desarrollar esa evolución paulatina a la que hacíamos referencia en relación a la intención de los interlocutores sociales de acentuar la importancia de las soluciones autónomas y disminuir el protagonismo de la jurisdicción. Tales comisiones pueden ser las válvulas reguladoras por las que las partes contratantes, en función de sus circunstancias concretas y sus necesidades específicas, decidan qué medios de solución de los conflictos jurídicos son los más adecuados en la dinámica de la administración de los convenios colectivos, estableciendo la interrelación que consideren más oportuna entre autonomía colectiva y jurisdicción. En definitiva, dichas comisiones han de ser consideradas como la piedra fundacional sobre la que erigir una estructura flexible y multidimensional de medios de solución de conflictos colectivos, tarea a la que han de contribuir la normativa estatal, los posibles Acuerdos Interconfederales y los propios colectivos⁵⁴.

IV. Conclusión

A modo de conclusión podríamos indicar que estamos ante una situación de tránsito por lo que se refiere a los medios de solución de conflictos colectivos de aplicación e interpretación de convenios colectivos. Dicha transitoriedad viene determinada esencialmente por el paso de una "judicialización" predominante en la solución de tales conflictos a una intervención más decisiva de la autonomía colectiva y del arbitraje en dicho ámbito. En este sentido, hemos indicado la necesidad de realizar una evolución paulatina, en la que la

utilización de vías judiciales y extrajudiciales estén abiertas en función de las circunstancias específicas de las partes contratantes y en la que no se olvide el papel ineludible de las primeras en el control de las segundas. En dicha evolución, las comisiones paritarias de los convenios colectivos están llamadas a desempeñar un rol trascendental, en tanto que, dentro del marco fijado por la normativa estatal y convencional, pueden ser el instrumento más importante para establecer la relación autonomía colectiva-jurisdicción respecto a los medios de solución de los conflictos jurídicos de carácter colectivo que responda mejor a las necesidades concretas de los interlocutores sociales. En todo caso, a la jurisdicción le corresponde actualmente la meritoria aunque compleja tarea de limitar su propia intervención en favor de la autonomía colectiva, respaldando y promoviendo a esta última en la ordenación de medios extrajudiciales en la solución de tales conflictos, fundamentalmente a través de exigir el cumplimiento tanto de los acuerdos que al respecto se contemplen en los convenios colectivos como de las decisiones arbitrales que se produzcan cuando las partes elijan esta alternativa.

NOTAS

1. Vid. *Acuerdo Económico y Social*, T. II, Acuerdo Interconfederal, Capítulo VI, art. 13 (BOE de 10 de octubre de 1984).
2. *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial* (BOE de 2 de julio de 1985). Al respecto, M. Rodríguez-Piñero, "Una nueva fase de la jurisdicción del trabajo", *Relaciones Laborales*, n.º 8 (1985), pg. 6.
3. Vid. fundamentalmente arts. 67, 75 y 93.
4. Vid. AES, cit., art. 13.
5. ARL, "El pacto para la mediación y el arbitraje", *Relaciones Laborales*, n.º 9 (1985), pgs. 98 ss.
6. M.E. Casas Baamonde, "Sobre el marco autónomo vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva", *Relaciones Laborales*, n.º 1 (1985), pgs. 152 ss., con los textos del Acuerdo y del voto reservado formulado por UGT reproducidos a continuación.
7. Vid. *Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985* (BOE de 31 de diciembre de 1984), art. 85.8.e) y *RD 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del MTSS y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento* (BOE de 24 de abril y de 1 de mayo), art. 10.3 y Disposición Adicional 2.ª.
8. M. Rodríguez-Piñero, "IMAC y ACAS: Dos destinos diversos", *Relaciones Laborales*, n.º 2 (1985), pgs. 189 ss.

9. Vid. recientemente, además de la bibliografía indicada posteriormente, J. Cruz Villalón, "La intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos", *Revista de Política Social*, n.º 146 (1985), pgs. 203 ss.
10. Respecto al concepto de conflicto colectivo vid., recientemente F. Rodríguez-Sañudo, "La delimitación del conflicto colectivo de trabajo en la jurisprudencia", *Actualidad Laboral*, n.º 27 (1985), pgs. 1.361 ss.
11. Rodríguez-Piñero, "Una nueva...", cit., pg. 6.
12. Vid. arts. 144 ss. y 193 ss.
13. Vid., entre otros, M. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, (Madrid: FD-UC, 1985), pg. 626; A. Ojeda Avilés, *Derecho Sindical*, (Madrid: Tecnos, 1984), pg. 303.
14. Art. 25.
15. F. Durán López, *Derecho de Huelga y Legalización del Conflicto de Clases*, (Sevilla: PUS, 1976), pg. 80; Ojeda, cit., pgs. 303 y 304.
16. Vid. al respecto, J. Vida Soria, "La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo", en AAVV, *Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo*, (Madrid: FD-UM, (1968), pgs. 33 ss.
17. Alonso Olea, cit., pg. 627.
18. Al respecto, M. Alonso Olea, *Derecho Procesal del Trabajo*, (Madrid: Civitas, 1985), pg. 143.
19. Vida Soria, cit., pg. 43.
20. Una visión comparada sobre el tema, recientemente, M. Rodríguez-Piñero, "Conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos en el Derecho comparado, en especial en los países de la CEE", en AAVV, *Negociación Colectiva en España y Sistemas de Mediación y Arbitraje*, (Madrid: CEOE, 1982), pgs. 63 ss. y AAVV, *Los Instrumentos de Solución de los Conflictos Colectivos*, (Madrid: IELSS, 1983).
21. Vid. J. Stieber, "Steel", en G.G. Somers (ed.), *Collective Bargaining: Contemporary American Experience*, (Madison, WI: IRRRA, 1980), pgs. 151 ss.
22. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit., pg. 637 ss.
23. Vid. art. 4 en Relaciones Laborales, cit., pg. 152.
24. Rodríguez-Piñero, "Conciliación...", cit., pg. 69.
25. Art. 13.2.a).
26. Arts. 17 y 23.
27. Rodríguez-Piñero, cit., pgs. 69 ss.
28. Vid. Alonso Olea, *Derecho Procesal...*, cit., pgs. 143 ss. y 243 ss.; M.R. Alarcón Caracuel, "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes", *Revista de Política Social*, n.º 137 (1983), pgs. 57 ss.; J. Montero Aroca, *El Proceso Laboral*, (Barcelona: Bosch, 1981), T. II, pgs. 269 ss.
29. Rodríguez-Piñero, "Una nueva...", cit., pg. 6.
30. Alonso Olea, *Derecho Procesal...*, cit., pg. 246.

31. H. Shulman, "Reason, Contract, and Law in Labor Relations", *Harvard Law Review*, V. 68 (1955), pgs. 999 ss., en pg. 1.024.
32. Al respecto nos permitimos una remisión a nuestro trabajo *Ordenamiento Jurídico, Negociación Colectiva y Arbitraje en los Estados Unidos*, (Madrid: IELSS, 1985), especialmente pgs. 89 ss. Algunos de estos aspectos también han sido objeto de estudio por J. Martínez Girón, *Los Pactos de Procedimiento en la Negociación Colectiva*, (Madrid: IELSS, 1985), pgs. 137 ss.
33. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit., pg. 636; E. Borrajo Dacruz, "Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo", *Documentación Laboral*, n.º 10 (1983), pg. 28.
34. T.A. Kochan, "Dynamics of Dispute Resolution in the Public Sector", en AAVV, *Public-Sector Bargaining*, (Madison, WI: IRRRA, 1979), pg. 150.
35. Rodríguez-Piñero, "Conciliación...", cit., pg. 72.
36. T.A. Kochan, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, (Homewood, Ill.: R.D. Irwin, 1980), pgs. 291 ss.
37. Además de la monografía de Martínez Girón señalada vid. J. Cruz, cit., pgs. 203 ss.; Ojeda, cit., pgs. 504 ss.; F. Valdés Dalré, "Las comisiones paritarias", *Revista de Política Social*, n.º 109 (1976), pgs. 55 ss.
38. Cruz, cit., pg. 203. Al respecto, sobre otras manifestaciones de la estaticidad y dinamicidad del sistema de negociación colectiva nos permitimos una remisión a nuestro estudio *Negociación Colectiva y Paz Laboral*, (Madrid: IELSS, 1984), pgs. 252 ss.
39. Cruz, cit., pgs. 208 ss.; R. Martínez Emperador, "Aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos", en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores*, (E. Borrajo, dir.), T. XII, V. 2.º (1985), pgs. 236 ss., Ojeda, cit., pgs. 603 y 604.
40. *Grupo Asegurador Generali* (BOE de 14 de mayo de 1985), Disposición Adicional 3.ª.
41. *Radio Quer, S.A.* (BOE de 21 de septiembre de 1985), art. 29.
42. Vid. Borrajo, cit., pg. 18.
43. *Mantequeras Arias, S.A.* (BOE de 10 de agosto de 1985), art. 39.
44. *Metrópolis, S.A.* (BOE de 7 de mayo de 1985), art. 7.
45. *F.E.V.E.*, (BOE de 28 de mayo de 1985), cláusula 16.
46. *Industria Azucarera*, (BOE de 30 de abril de 1985), Acuerdo 29.
47. Alarcón, cit., pgs. 100 y 101; Cruz, cit., pgs. 215 ss.; Ojeda, cit., pgs. 603 y 604.
48. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit., pg. 594; Martínez Girón, cit., pgs. 129 ss.; A. Montoya Melgar, "El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 5 (1981), pgs. 16 ss.
49. Alarcón, cit., pg. 101; Martínez Emperador, cit., pg. 241; Ojeda, cit., pg. 459; L.E. De la Villa, "Procedimientos pacíficos para la composición de controversias colectivas", en *Quince Lecciones...*, cit., pg. 88.
50. Vid., como ejemplo de este tipo de cláusulas convencionales, el convenio de "Transformación Agraria, S.A.", (BOE de 23 de julio de 1985), art. 80, en el que dispone que la Comisión paritaria está formada por miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y que una de las funciones de la misma es el "arbitraje de totalidad de los problemas que se deriven de la aplicación del Convenio...".

51. Como ejemplos de cláusulas convencionales de convenios colectivos de sector en el que la Comisión Paritaria puede asumir este rol de "tercero" vid. *Industrias Extractivas* (BOE de 8 de abril de 1985), Capítulo XIII y ss.; *Industrias del Calzado* (BOE de 21 de mayo de 1985), arts. 5 y 6; *Sector de mataderos de aves y conejos* (BOE de 25 de junio de 1985) art. 37.
52. Vid. el convenio citado de industrias extractivas, en el que se contempla la posibilidad, además de la intervención posible de la comisión paritaria con carácter arbitral, de acudir a un tercero en sentido estricto.
53. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit., pg. 594; Borrajo, cit., pg. 19; Montoya, cit., pg. 16.
54. Vid. al respecto, F. Rodríguez-Sañudo, *Revista de Política Social*, n.º 137 (1983), pgs. 234 y 235.

Sobre la intervención del Orden Jurisdiccional Laboral en la Solución de los Conflictos Colectivos

por

Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*

1. Se propone esta Comunicación reflexionar sobre el papel que el orden jurisdiccional laboral puede jugar respecto del conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo en el vigente sistema español de relaciones colectivas. A partir de la aprobación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, ha quedado abierto un proceso o reforma del procedimiento laboral, sin duda el más importante desde la Ley de 17 de octubre de 1940 que creó las Magistraturas de Trabajo. La Disposición Adicional duodécima de esta Ley Orgánica faculta al Gobierno para que en el plazo de un año apruebe "un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos". Por lo pronto, ese nuevo texto habrá de fundamentar su regulación sobre la "nueva planta" del orden jurisdiccional laboral establecido por la Ley de 1985: Juzgados de lo Social (artículos 92 y 93), Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas (artículo 75) y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (artículo 67), además de la ya existente y ahora mantenida Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 59).

2. Como es sobradamente conocido, la normativa todavía vigente en materia de solución de conflictos colectivos se contiene en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, cuyos artículos 17 y siguientes ordenan un procedimiento que, por lo que aquí interesa, termina ante la Magistratura de Trabajo "si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente" (artículo 25.a). La Ley de Procedimiento Laboral (Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1.568/1980, de 13 de junio) confirma la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer de los conflictos colectivos, "de conformidad con la legislación vigente" (artículo 1.3) y regula el proceso especial para

* Catedrático de Derecho del Trabajo.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Sevilla.