

JORNADA TÉCNICA DE LA CCNCC  
“Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación  
de convenios colectivos del art.82.3 ET ”

(Madrid, 18 de junio de 2014)

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

*“LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS AUTONÓMICOS DE  
INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (II)”*

PONENCIA DE

Prof. D. José Luis Salido Banús

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la

Universidad de Barcelona

# **JORNADA TÉCNICA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC) SOBRE EL ART. 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (TRET)**

**18 de junio de 2014**

## **Inaplicación de los convenios colectivos: algunos aspectos del arbitraje y otras cuestiones de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos**

Dr. José Luis Salido Banús\*

**SUMARIO:** 1.- Introducción. 2.- Inaplicación de convenios y sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. 3.- Las regulaciones autonómicas en materia de designación de árbitros externos y la eventual conexión con los sistemas autónomos o extrajudiciales de solución de conflictos laborales. 4.- Primeras experiencias de arbitraje interno y externo en las comunidades autónomas.

### **1.- Introducción**

Sean mis primeras palabras para agradecer<sup>1</sup> a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) la invitación a participar en esta jornada sobre inaplicación de los convenios colectivos estatutarios al amparo de lo establecido en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en su última redacción dada por el art. 9.5 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social y poder compartir con ponentes y demás participantes de tanto prestigio académico y profesional algunos planteamientos sobre esta materia.

Se hace difícil cuando se te ofrece una tribuna como es esta de la Comisión Consultiva, limitarse a tratar aspectos muy específicos sobre el tema principal, cuando tienes inquietudes sobre las cuestiones generales de este último.

Así pues permítaseme, a modo de introducción, poner encima de la mesa, como seguramente ya lo habrán hecho otros ponentes que me han precedido en el uso de la palabra, algunas cuestiones que se me hacen incomprensibles en cuanto a la regulación legal general de la inaplicación de los convenios colectivos, más conocida en el foro como “descuelgue” de los convenios colectivos.

- A) La primera de estas cuestiones es la que hace referencia al empecinado tratamiento extrajudicial que el Legislador ha querido dar a esta materia, siendo conocedor de que,

---

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona. Abogado. Académico Numerario de la Reial Acadèmia de Doctors.

<sup>1</sup> Agradecimiento que hago extensivo al equipo técnico y administrativo del Tribunal Laboral de Cataluña, que me ha ayudado con el mayor esmero en la búsqueda y recopilación de documentación.

en última instancia, el arbitraje obligatorio y vinculante, no es el procedimiento de resolución de conflictos jurídicos más apreciado por las partes contendientes y en menor grado por algunos de los operadores profesionales del Derecho del Trabajo, como bien ponen de manifiesto las estadísticas elaboradas por los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que ofrecen esta posibilidad.

A título de ejemplo estos son los datos globales, desde su creación, del Tribunal Laboral de Cataluña (12 de mayo 1992 a 12 de mayo de 2014).

Conciliaciones colectivas	12.156
Conciliaciones individuales	1.581
Conciliaciones "Trade"	114
Mediaciones colectivas	245
Mediaciones individuales	13
<b>T. CONCILIACIONES Y MEDIACIONES</b>	<b>14.109</b>
<b>T. ARBITRAJES</b>	<b>563</b>

Como es de ver sobre el 100% de las actuaciones, los arbitrajes solo suponen una cifra que no llega al 4% de las mismas.

No entro ahora, pero dejo apuntada, conociendo el contenido de la SAN de 11 de febrero de 2014 (JUR 2014/48758)<sup>2</sup>, la problemática constitucional con relación al arbitraje obligatorio, remitiéndome a este respecto a algunas consideraciones que sobre la cuestión realiza la STSJ de Madrid de 14 de diciembre de 2012 (AS 2013/1033) y especialmente la conocida sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Dice entre otras muchas cosas esta resolución:

*"La cuestión que el recurso suscita, queda así reducida a definir la posible inconstitucionalidad de los llamados laudos de obligado cumplimiento.*

*24. El laudo de obligado cumplimiento, que constituye uno de los puntos neurálgicos del ataque de inconstitucionalidad contenido en este recurso es una figura de perfiles no demasiado claros, por lo cual no será inoportuno tratar de comprenderlo estableciendo la evolución que nuestro ordenamiento ha experimentado ,en esta materia y fijando su actual situación normativa.*

*De esta suerte, la situación tras el Real Decreto-ley 17/1977 era la siguiente: en los conflictos derivados de discrepancias sobre interpretación, el procedimiento se tramitaba ante las Magistraturas de Trabajo; los conflictos planteados para modificar las condiciones de trabajo se resolvían a través de los procedimientos de conflicto y por medio de ellos la Autoridad laboral dictaba el laudo de obligado cumplimiento. Dentro del conjunto de los llamados conflictos para modificar las condiciones de trabajo, era*

---

<sup>2</sup> Posible inconstitucionalidad de la regulación de la inaplicación de convenios colectivos estatutarios en la redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dada por el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012: se desestima, al ser posible una interpretación de la norma conforme con la Constitución, por lo que no es preciso elevar cuestión de inconstitucionalidad.

uno de ellos y tal vez el más significativo el determinado por el fracaso de las negociaciones del convenio colectivo.

La justificación puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje previsto en el artículo 10 de este mismo Decreto-ley, tal como hemos interpretado este precepto anteriormente.

FALLO:

dl Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.

Me pregunto, de igual manera, si determinados institutos procesales que se utilizan en los procesos judiciales, como por ejemplo la *ficta confessio*<sup>3</sup> (arts. 83.3 de la LRJS y 304 de la LEC), serán de aplicación a los procedimientos de “descuelgue” establecidos por el Gobierno de la Nación o por los diferentes Gobiernos de las CC.AA o, que sucederá cuando sea imposible fijar el objeto de la controversia ¿Se resolverá atendiendo a la pretensión de una sola de las partes?<sup>4</sup>

- B) La segunda de las cuestiones quiere ser una crítica a la solución legal entronizada por el art. 82.3, en el sentido de promover tantas regulaciones procedimentales como Comunidades Autónomas hay en España con competencias transferidas en materia de ejecución de normas laborales. No se trata ya de una diplopía jurídico-procedimental como podríamos decir parafraseando a GÓMEZ ORBANEJA<sup>5</sup>, sino de una multiplopía procesal que en nada favorece el conocimiento técnico del instituto y por consiguiente perjudica gravemente la seguridad jurídica, desde una perspectiva, en principio, formal.

Es verdad que si lo que se pretende es que los profesionales del derecho, limitemos nuestra actividad profesional a un ámbito meramente local, entonces no hay objeciones al respecto.

Sin embargo nada hubiera perjudicado el conocimiento por parte de las instituciones autonómicas de los conflictos planteados en sus territorios, el hecho de que el procedimiento aplicable al “descuelgue” hubiera sido único (Véanse los Convenios suscritos por algunas CC.AA y el MEYSS) para todo el territorio nacional del mismo modo en que hay una única Ley Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>6</sup>, aunque la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>7</sup> y La Ley de Demarcación y Planta Judicial<sup>8</sup> prevean la

<sup>3</sup> En los términos especificados en la STC 134/2008, de 27 de octubre (BOE 21.11.2008) y SAP de Barcelona (sec.19ª), de 12 de julio de 2011.

<sup>4</sup> La STC 11/1981 (RTC 1981), traída a colación por la STS de 4 de abril de 2014 (JUR 2014/138169), advierte, en relación al arbitraje, que: “Esta naturaleza especial da lugar a que no sean de aplicación al proceso arbitral las normas que regulan los procedimientos judiciales”.

<sup>5</sup> “Ficciones y conceptos formales en el Derecho” GOMEZ ORBANEJA, E. (Aranzadi) Cizur Menor 2008.

<sup>6</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

<sup>7</sup> Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial

existencia de diferentes tribunales y juzgados a lo largo y ancho de la geografía española.

- C) La tercera cuestión que deseo dejar apuntada, es la atinente al procedimiento en relación con el tamaño de las empresas. No hay distinción entre las grandes y las medianas, pequeñas o micros, exigiéndoseles a todas la misma documentación que, aunque pudiera plantearse en el convenio con distinta intensidad para unas y para otras al amparo del art. 85.3 del TRET, es lo cierto que ello de nada serviría una vez el conflicto se encontrara en el órgano decisorio y ya fuera el procedimiento de resolución interno o externo, si nos atemos a lo previsto en el art. 20 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre (en adelante RDCC).

## **2.- Inaplicación de convenios colectivos estatutarios y sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.**

La modificación del art. 82.3 del TRET, llevada a cabo por la Ley 3/2012 de 6 de julio, significó la necesidad de atribuir a la CCNCC funciones decisorias a fin de que pudiera resolver las discrepancias surgidas entre empresas y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, cuando el conflicto afectara a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma (RD 1362/2012, de 27 de septiembre. BOE del 28). Esto suponía a tenor de lo previsto en el citado art. 82.3 TRET, que cuando el conflicto tenía un ámbito autonómico o inferior, tales competencias eran asumidas por las comunidades autónomas. Tal asunción comportaba la posibilidad de que éstas utilizaran el mismo procedimiento instituido por el RD 1362/2012 o, por el contrario, elaboraran uno nuevo, que es lo que ha sucedido en la mayoría de casos; circunstancia que ya he criticado en el punto anterior pues es de difícil justificación. Pues bien, en el espacio de tiempo que va desde la entrada en vigor de este RD, el 29 de septiembre de 2012, hasta el momento en que las CC.AA., elaboran sus propios procedimientos de inaplicación han pasado períodos de tiempo en que los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, creados por acuerdos interprofesionales al amparo de lo previsto en el art. 83 del TRET, han tratado, cuando para ello han sido requeridos, de resolver las discrepancias antedichas.

Veamos a continuación fechas de constitución legal de los organismos autonómicos:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FECHA D.O.	TIPO	ENTRADA EN VIGOR
Andalucía: D. 69/2013 de 2 Jul.2013	4 julio 2013	Propio	4 de julio de 2013
Asturias: D. 114/2013 de 4 Dic.2013	16 diciembre2013	Propio*	17 diciembre 2013
Baleares: D.151/2013, 29 Nov.2013	30 noviembre2013	Propio	01 diciembre 2013
Cantabria: D.19/2014, 20 mar.2014	31 marzo 2014	Propio	01 de abril de 2014
Cast.-La Mancha: L.8/2008 de 4 dic.	17 diciembre 2008	Propio	6 de enero 2009**
Cast.-León D. 14/2014, de 3 de abril	07 abril de 2014	Propio	27 de abril de 2014
Cataluña D.245/2013, 5 de Nov.	07 noviembre 2013	Propio	8 de noviembre 2013
Extremadura: Res. 5 de febre.2014	24.02.2014 (BOE)	Convenio	03 diciembre 2013
Galicia: Res.15 de enero 2014	07.02.2014 (BOE)	Convenio	15 de octubre 2013
Murcia: D.33/2013 de 12.04.13	16 abril de 2013	Propio	16 de mayo 2013

<sup>8</sup> Ley 38/1988, de 28 de diciembre de Demarcación y Planta judicial

Navarra: Res.15 julio 2013	12.08.2013 (BOE)	Convenio	12 de junio 2013
P. Vasco: D.471/2013 de 12.04.13	17 de enero 2014	Propio	18 de enero 2014
La Rioja: D.16/2013, de 24.05.13	29 de mayo 2013	Propio	29 de julio 2013
Valencia: D. 88/2013 de 5 julio 2013	08 de julio 2013	Propio	09 de julio 2013

*\* Según la información recibida la Comisión no está formalmente constituida aunque ya hay solicitudes de intervención planteadas.*

*\*\*No consta que se haya desarrollado la Ley autonómica para dotar a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de funciones decisorias en la materia.*

Así el SERCLA en Andalucía dictó un arbitraje en materia de inaplicación en el año 2012, lo mismo que el cántabro ORECLA. En Castilla La Mancha los conflictos planteados se han solucionado a través de procedimientos de mediación, e igualmente se ha hecho en el único caso que se ha planteado en la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia. En Cataluña el TLC ha dictado dos laudos arbitrales y 3 el TAL valenciano. En el resto de CC.AA no citadas y aún en el propio SIMA no se resolvió mediante arbitraje, ningún conflicto.

Seguramente este número de intervenciones, tan reducido, pone en tela de juicio toda la parafernalia estructural que se ha establecido como consecuencia de la modificación del art. 82.3 del TRET, cuando a lo mejor, con los organismos extrajudiciales que ya estaban en funcionamiento, algunos desde 1991, hubiera sido suficiente, bastando añadir, para garantizar la tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE, su remisión al Orden Social de la Jurisdicción, en caso de desacuerdo.

### **3.- Las regulaciones autonómicas en materia de designación de los árbitros externos y la eventual conexión con los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales.**

A) La cuestión trascendental en la designación del árbitro externo (no trato de las decisiones tomadas en el seno de las Comisiones de Convenios de los diferentes Consejos de Relaciones Laborales de composición tripartita), es la misma que expresó el TC en la sentencia antes mencionada de 8 de abril de 1981 y que también se recoge en el propio art. 82.3 TRET. Es decir, que no se ponga en entredicho su imparcialidad. No solo por las consecuencias jurídicas que implicaría el no serlo (entre otras nulidad del laudo: SAP de Madrid de 30 de junio de 2011 (JUR 2011/347818) sino además por la absoluta desconfianza y descrédito que generaría semejante actuar en su persona y en la institución que lo designó como tal.

B) La lectura de las diferentes regulaciones establecidas por las CC.AA., me reafirman en la opinión sobre el exceso descentralizador procedimental y por ello innecesario que se ha llevado a cabo en esta materia.

No hay en las diferentes normas autonómicas, con respecto al procedimiento establecido en el RDCC, grandes diferencias entre ellas y entre éstas y la matriz nacional, de manera que el arbitraje externo, en términos generales queda configurado de la forma en que a continuación se señala:

1º.- En mi opinión, el arbitraje obligatorio al que se somete a las partes es un arbitraje de derecho, pues el árbitro o árbitros deben resolver conforme a derecho, no pudiendo ser resuelto exclusivamente con criterios de equidad basados solo en su leal saber y entender, pues de lo que se trata es de aplicar e interpretar una norma jurídica a pesar de que la

posibilidad, *“ultra legem”*, que establece el RDCC de *“...proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad”* exija, en mi opinión, la utilización de criterios de equidad y de oportunidad que nada tienen que ver con la aplicación o interpretación del derecho. En este sentido Navarra ha establecido un arbitraje mixto.

Que el arbitraje sea de derecho y no de equidad comporta necesariamente que el árbitro o árbitros designados sean personas con inexcusable y acreditada formación jurídica. No basta pues, en este sentido, que se trate de una persona de reconocido prestigio, imparcial, independiente y experto en materia de relaciones laborales, como señalan, entre otros, el art. 23.1 de la regulación establecida en Castilla-León o el 27.1 de la normativa Murciana, sino que debe tratarse de un jurista que además reúna los requisitos anteriormente citados.

La conceptualización del arbitraje como de derecho, reabre el debate sobre los posibles motivos de impugnación del laudo. Pues si bien el art. 91 del TRET al que se remite el art. 82.3 del mismo cuerpo legal, limita tales motivos a la infracción de requisitos y formalidades y a la incongruencia, no se alcanzan motivos para impedir entrar sobre el fondo de la cuestión, como así establece la STSJ de Navarra de 26 de julio de 2007 (AS 2008/335)<sup>9</sup>

2º. Designación de árbitros: No queda suficientemente claro en algunos casos si el organismo decisorio, tiene una lista propia de árbitros o éstos se designan para cada solicitud en concreto, o incluso las partes pueden proponer a una persona que nada tenga que ver con aquel organismo. Eso no evita, en cualquier caso, que la persona tenga que ser designada por el organismo tras la comunicación efectuada por las partes pues así lo exige la ley (*árbítró designado al efecto por ellos mismos...dice el TRET*). Esto es importante, de manera especial, cuando se señala como primera opción para resolver el conflicto la libertad de las partes para determinar tanto el proceso a elegir (decisión interna o arbitraje externo) como el árbitro que tiene que conocer de la cuestión. Contrariamente alguna normativa como la de Valencia, determina que los árbitros del Consejo Tripartito, en número de seis, se nombrarán antes del 15 de enero de cada año.

No en todos los procedimientos se contempla la recusación del árbitro por las partes, ni se establece de forma específica la necesidad de que el árbitro acepte el encargo de arbitrar, siendo ambas cuestiones relevantes a efectos de no viciar el procedimiento por falta de imparcialidad. No menor importancia tiene la necesaria regulación de lo que sucede cuando es imposible la designación del árbitro. En un buen número de regulaciones cuando tal ocurre es a la Comisión o al Consejo a quien corresponde resolver la controversia (Ej.: Art. 20 de la normativa Asturiana).

3º.- En cuanto al procedimiento a seguir por el árbitro, todas las regulaciones, tanto la nacional como las regionales son minimalistas en comparación con los procedimientos judiciales. Ello

---

<sup>9</sup> *“Frente a ello, en los casos de arbitrajes que resuelven conflictos jurídicos, la impugnación, de principio, alcanza la posible revisión de fondo del contenido del laudo. Así lo prevén, «ictu oculi», los tres preceptos del Estatuto de los Trabajadores que hacen referencia a la impugnación de los arbitrajes en derecho: la materia electoral (artículo 128 a de la Ley de Procedimiento Laboral [ RCL 1995, 1144 y 1563] ); los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos (artículo 91 del ET [ RCL 1995, 997] ) y las discrepancias en los períodos de consultas (artículo 85 ET)”*.

no obstante hay un número de coincidencias que permiten dibujar un procedimiento más o menos común:

- a) En la mayoría de supuestos se establece que el “árbitro iniciará su actividad tan pronto haya recibido (y en su caso aceptado) el encargo”. Se orienta al árbitro a realizar como mínimo tres tipos de actuaciones: i) Analizar la documentación recibida ii) Citar a las partes para su comparecencia y iii) Solicitar documentación complementaria a la remitida por la organismo decisorio.
- b) Para casi todas las normativas, el laudo tiene que estar debidamente motivado y fundado y debe ser emitido en plazo determinado. En este aspecto se distinguen tres criterios: El primero, que consiste en fijar un plazo de emisión propio, que en ningún caso puede ser superior al previsto por la Ley. El segundo que es la remisión directa a los 25 días contemplados en el art. 82.3 TRET; y el tercero remitiendo el plazo a la normativa general del órgano decisorio (art. 15.5 de la normativa valenciana). Ello no obstante habrá que tener en cuenta posibles excepciones al fiel cumplimiento del plazo para emitir el laudo, pues como establece la STSJ de Galicia de 15 de julio de 2011 (JUR 2011/317476), puede prolongarse dicho plazo, si ello está justificado.
- c) En lo que se refiere al contenido del laudo, las diferentes normativas establecen como objeto del mismo (no hay que olvidar que al ser un arbitraje obligatorio, el convenio arbitral queda sustituido por la norma), un primer pronunciamiento, sobre la existencia o no de las causas alegadas para el descuelgue, de carácter eminentemente jurídico; y un segundo pronunciamiento, si se comprueba la existencia de causas, no ya de carácter jurídico sino de mera oportunidad o de adecuación (en mi opinión no permitido por la ley), proponiendo (sic), la inaplicación de las mismas condiciones en distinto grado de intensidad (aquí se entra de lleno en criterios de equidad y por tanto en fundamentos basados exclusivamente en el leal saber y entender del árbitro designado). Es importante recoger igualmente la duración del período de inaplicación como hacen algunas de las normativas regionales (Asturias).
- d) Casi todas las regulaciones autonómicas contemplan facilitar al árbitro o árbitros, las medidas de apoyo necesarias para el desempeño de la función, sin mencionar en la mayoría de supuestos el informe a que se refiere el art. 21.1 del RDCC
- e) Dictado el laudo, se comunicará a las partes, dentro del plazo máximo fijado para ello, como indica la normativa de Cantabria. Alguna regulación contempla que esa comunicación se extienda también al organismo decisorio o incluso solo a él (art. 23 de la normativa catalana). En todo caso los procedimientos que hayan acabado con la inaplicación de condiciones deberán ser comunicados a la autoridad laboral pues así lo establece el art. 82.3 “in fine” del TRET a los solos efectos de depósito. Será inmediatamente ejecutivo (todas las normativas) y se procederá a su registro y depósito, en los términos ya indicados. En esta última dirección algunas normativas ya señalan que el registro y depósito debe hacerse a través del REGCOM. Tampoco son extrañas las referencias a que los diferentes trámites derivados del procedimiento deben hacerse vía telemática. También alguna de las regulaciones hace referencia a “los recursos que sean procedentes en derecho” a los efectos de impugnación del laudo.

- f) La justicia nunca ha sido gratuita, pero hoy lo es todavía menos, de forma que también alguna de las normativas analizadas establece un precio para el arbitraje que se determinará anualmente (art. 14.bis 5 de la regulación de la Rioja).

D) Por lo que respecta a la eventual conexión entre las regulaciones autonómicas y los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, la situación, en función de la respuesta a la pregunta formulada sobre tal vinculación, es la siguiente:

ANDALUCÍA: Para que un conflicto sobre esta materia pueda acceder al CARL debe haber intervenido con carácter previo el SERCLA y no haber podido resolver la discrepancia mediante la mediación o el arbitraje voluntario.

ARAGÓN: Ninguna

ASTURIAS: Es preciso mantener previamente a mediación en el SASEC el conflicto y que haya terminado sin acuerdo, como paso previo para acudir a la CCNCC del Principado de Asturias.

BALEARES: Ninguna

TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS: Sin respuesta

CANTABRIA: Para llegar al Consejo de Relaciones Laborales es necesaria la mediación previa en el ORECLA.

CASTILLA LA MANCHA: Prácticamente inexistente.

CASTILLA LEÓN: Sin respuesta

CATALUÑA: En el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), para la designación de árbitros se sigue el procedimiento establecido en el reglamento del TLC. Para acceder al CRL, hay que haber intentado la mediación y que ésta finalice sin acuerdo en el TLC.

EXTREMADURA: Como funcionan mediante un acuerdo suscrito con el MEYSS, la Fundación de Relaciones Laborales, asume las compensaciones económicas que correspondan al árbitro designado.

GALICIA: En los mismo términos que Extremadura.

MADRID: Ninguna

MURCIA: No existe ninguna conexión entre la Oficina de Relaciones Laborales (ORL) y el CARLA (Consejo Autonómico de Relaciones Laborales).

NAVARRA: Paso previo para acceder a la CCNCC (acuerdo con el Ministerio) es el intento de mediación y ofrecimiento fracasado de arbitraje voluntario ante el TLN.

PAÍS VASCO: Lo mismo que en Andalucía, tanto el sistema de solución de conflictos (PRECO) como el Órgano para la resolución de los procedimientos de inaplicación de los convenios dependen del Consejo de Relaciones Laborales.

LA RIOJA: Sin respuesta.

VALENCIA: Los árbitros del Consejo Tripartito deben ser escogidos de entre la lista de árbitros del TAL.

MARCO ESTATAL: El SIMA entiende que más allá de la mera colaboración institucional no existe vinculación entre la CCNCC y el SIMA. Excepción hecha de ser el organismo que gestiona la mediación prevista en el art. 82.3 TRET, antes de acudir a la CCNCC.

No obstante lo anterior, en cualquier caso el acceso al arbitraje de la CCNCC o sus homólogas autonómicas debe pasar inevitablemente por los cedazos que a tal efecto contempla la Ley ya sea durante el período de consultas o finalizado éste.

#### **4.- Primeras experiencias de arbitraje interno y externo en las comunidades autónomas.**

Dos cuestiones a destacar a este respecto. La primera es el número de arbitrajes que, de todo orden, han sido realizados por los organismos con facultades decisorias en el ámbito autonómico. Su número en total es de 11 a los que hay que añadir los dictados por la CCNCC. Esta cifra tan exigua, viene a confirmar el hecho de que, a lo mejor, la infraestructura creada es excesiva para las reales necesidades de actuación.

La segunda es el casuismo que envuelve a cada solicitud, lo que impide obtener un patrón de comportamiento de los organismos decisorios. Prueba de ello es que en la mayoría de casos la inaplicación autorizada lo es solo en parte (ver Boletín de la CCNCC nº 43 de fecha marzo-abril 2014).

No obstante lo anterior, si partimos de la idea de que lo que suceda en las CC.AA., no tiene por qué ser distinto a lo que sucede en el ámbito nacional, sí que hay una serie de cuestiones que pueden ser destacadas como consecuencia de procedimientos que ya han seguido su curso en la CCNCC:

1ª.- El convenio colectivo que se pretende inaplicar debe estar publicado en el correspondiente diario oficial.

2ª.- Antes de llegar al organismo decisorio de que se trate, la causa debe haber sido sometida al órgano de solución extrajudicial de conflictos que establezca el correspondiente Acuerdo Interprofesional.

3ª.- El plazo que transcurre entre la finalización del período de consulta o, en su caso, de la mediación sin acuerdo y la presentación de solicitud de intervención del organismo decisorio debe ser razonable (SAN 15/2013, de 28 de enero), a fin de que las causas que originaron el inicio del procedimiento de inaplicación sigan vigentes.

4ª.- Solo se puede solicitar la inaplicación sobre las materias señaladas específicamente en el art. 82.3 del TRET.

5ª.- La negociación entre las partes debe estar presidida por el principio de la buena fe negocial, que como mínimo debe abarcar dos aspectos:

- a) Tener como objetivo de las negociaciones alcanzar un acuerdo

b) Entrega de la documentación suficiente para poder tener una posición correctamente fundada.

6ª.- Aunque con un cierto carácter de excepcionalidad, cabe el principio de irretroactividad de la medida.